



Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Micro-pílulas formativas vs. Micropemes e pemes

### 1ª sesión: Protocolo de acoso

Xoves, 22 de setembro de 2022

Co financiamento de:



**Normativa vixente** → obriga a elaborar e implantar un Plan de Igualdade a todas aquelas empresas/entidades/organizacións que teñan un persoal  $\geq 50$  persoas.

**Obxectivo** → de alcanzar a igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral

E as pemes e micropemes que non alcanzan esa cifra:

**Non poden/deben facer nada? Naturalmente que poden**

1. Plan de Igualdade voluntario (mesmos requisitos que se fose obrigatorio)
2. Implantar medidas alternativas

**Obxectivo dunhas pímulas tan breves:** proporcionar información básica de interese (e atención personalizada posterior)

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
<b>A. Protocolo de acoso.</b>		22 sept	9:30-10h
<b>B. Compendio de medidas por áreas</b>			
1	Proceso de selección e contratación	29 sept	9:30-10h
2	Clasificación profesional		
3	Promoción profesional.	6 oct	
4	Formación.		
5	Condicions de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes	13 oct	
6	Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.		
7	Infrarrepresentación feminina.	20 oct	
8	Retribucións		
9	Saúde laboral e Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.	27 oct	
10	Transversalidade. Sensibilización en materia de igualdade.		

## Por qué estas 2 temáticas?

Porque afectan a calquera Organización, independientemente do número de traballadores/as. Servirán tanto para as Empresas que deban ou queiran implantar un Plan de igualdade, como para aquelas que non deben contar co Plan, pero que deciden implantar medidas alternativas ao mesmo).

- ❑ **Protocolo de acoso:** Deben telo, obrigatoriamente, **TODAS** as empresas con persoal por conta allea.
- ❑ **Compendio de medidas** a implantar en materia de Igualdade (por áreas). Exemplos reais de medidas xa implantadas en Empresas Galegas, aos que botar unha ollada.

## A. Protocolo de acoso

Obxectivos desta pílula:

- Recordar a obrigatoriedade para **todas** as Empresas
- Coñecer o contido mínimo do mesmo para cumprir coa normativa en materia de prevención de acoso sexual e por razón de sexo, especialmente da *Lei Orgánica 3/2007*.

## Para que serve contar cun protocolo de prevención e actuación fronte o acoso no ámbito laboral?

**Para articular as medidas necesarias** para previr e combater o acoso laboral, sexual e/o por razón de sexo, establecendo unha canle confidencial, rápida e accesible para xestionar as queixas ou denuncias no ámbito interno da empresa.

- Precisar canto sexa necesario para previr o acoso
- Identificar o acoso, no caso que se produza
- Facilitar á vítima o acceso a un procedemento interno para denunciar o acoso, activando así a investigación, persecución e, no seu caso, erradicación mediante a sanción das devanditas condutas no ámbito da empresa, así como evitar a revictimización da persoa acosada por unha mala praxe durante o proceso de investigación e denuncia.

# Contidos básicos dun protocolo fronte o acoso (modelo 1)



- 1. Declaración de principios**
- 2. Obxectivos**
- 3. Ámbito de aplicación**
- 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)**
- 5. Medidas preventivas**
- 6. Procedemento de resolución en materia de acoso**
  - **Vía de presentación de denuncias, denuncia e medidas cautelares (modelo)**
  - **Procedemento (informal e formal)**
  - **Resolución/Sobreseemento**
  - **Sancións**
- 7. Protección ás vítimas**
- 8. Comisión instrutora e incompatibilidades**
- 9. Seguimento e avaliación**
- 10. Protección de datos personais**
- 11. Entrada en vigor**
- 12. Réxime disciplinario**

## ÍNDICE

# Contidos básicos dun protocolo fronte o acoso (modelo 2)

- I.Introdución e Obxectivos**
- II.Declaración de principios**
- III.Medidas Preventivas**
- IV.Ámbito de aplicación**
- V.Suxeitos activos e pasivos**
- VI.Definicións e tipoloxías de acoso**
- VII.Procedemento de actuación ante condutas de acoso**
- VIII.Medidas de apoio, protección e acompañamento á vítima de acoso.**
- IX.Denuncias falsas**
- X.Protección de datos**
- XI.Incompatibilidades**
- XII.Interpretación, seguimento e avaliación do protocolo**
- XIII.Entrada en vigor e comunicación**
- XIV. Réxime disciplinario**
- XV.Conclusións**
- XVI.Anexos**
  - |
- XVII.Anexos**
  - **Anexo I. Formulario de designación e aceptación membros da Comisión**
  - **Anexo I. Formulario de denuncia por acoso**
  - **Anexo II. Modelo de resolución**



## 1. Declaración de principios (para previr conductas de acoso)

*Compromiso das empresas, a RLPT e as persoas traballadoras :*

- **Non discriminación e igualdade de trato:** compromiso co trato digno e correcto, que respecte a integridade física e moral e a intimidade das persoas, y o rexeitamento público (compartido) de tratos ofensivos, humillantes ou degradantes baseados en calquera razón (raza, sexo, orientación afectivo sexual, identidade de xénero, idioma, relixión...ou calquera condición ou circunstancia social ou persoal, incluída a condición laboral).
- **Non tolerancia co acoso:** relacionado coa PRL , supón a transixencia 0 con calquera tipo de acoso ou conducta irrespectuosa.
- **Cooperación:** compromiso de todas as persoas da empresa o persoal contratado, subcontratado ou posto a disposición (ETT) de colaborar na prevención de situacións de acoso, adoptando as medidas necesarias (organizativas, de información, sensibilización e formación).
- **Celeridade e eficacia:** inicio e desenvolvemento dos procedementos sen dilacións indebidas (medios materiais e humanos suficientes), y resolucións de aplicación inmediata, ou nos prazos establecidos.
- **Información e transparencia:** todas as persoas da empresa deben coñecer o procedemento fronte ao acoso e as medidas dirixidas á súa prevención (desde Dirección hasta persoal subcontratado ou posto a disposición).
- **Imparcialidade e obxectividade:** ausencia de intereses personais ou favoritismos na aplicación dos procedementos por parte das persoas instructoras, e decisións basadas en criterios obxectivos sen prexuízos nin sesgos.
- **Confidencialidade**
- **Respecto aso dereitos fundamentais das personas**
- **Indemnizade:** garantía de que non se poderán derivar represalias contra o persoal involucrado nun procedemento/investigación

## 2. Obxectivos

### Xerais:

- Establecer un procedemento común de actuación ante situacións que puideran ser constitutivas de acoso para previr, evitar e erradicar este tipo de conductas na contorna laboral
- Promover condicións de traballo que eviten situacións de acoso

### Específicos:

- Informar, sensibilizar, formar, concienciar a todas persoas da empresa en materia de acoso (todas as tipoloxías)
- Contar cas medidas necesarias para atender e resolver este tipo de situacións
- Definir medidas preventivas que eliminen o risco de condutas de acoso
- Dotar ao persoal da información necesaria e axeitada para afrontar calquera situación de acoso do que teña coñecemento ou lle afecte directamente
- Garantir a integridade, seguridade, dignidade e confidencialidade das persoas involucradas
- Aplicar, se fose necesario, as medidas sancionadoras que procedan
- Manter actualizado o protocolo, facendo revisións periódicas

#### 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

**Acoso sexual ou por razón de sexo** . A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, define no seu Artigo 7 tanto o acoso sexual como o acoso por razón de sexo:

- **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 crea un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.*
- **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 un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.*

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación unha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

## 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

**O acoso sexual** distínguese das aproximacións libremente aceptadas e recíprocas, na medida que non son desexadas pola persoa que é obxecto delas.

Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual. En canto ao suxeito activo considerárase acoso cando proveña de xefes, compañeiros ou compañeiras, e ata terceiros relacionados coa vítima por causa do traballo.

En canto ao suxeito pasivo, este sempre quedará referido a calquera traballadora ou traballador, independentemente do nivel do mesmo e da natureza da relación laboral.

En todo caso, considéranse discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo:

*“O acoso relacionado co sexo dunha persoa e o acoso sexual son contrarios ao principio de igualdade de trato entre homes e mulleres, ditas formas de discriminación prodúcense non só no lugar de traballo, senón tamén no contexto do acceso ao emprego e á formación profesional, durante o emprego e a ocupación”* (Directiva 2002/73/CE e Directiva 2006/54/CE).

### 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

Estes conceptos aparecen tamén na Recomendación da Comisión, de 27 de novembro de 1991, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo e son recolleitos pola Lei 3/2007.

- **Chantaxe sexual:** O chantaxista é unha persoa xerarquicamente superior á vítima que condiciona dun xeito, directo ou indirecto, algunha decisión laboral (acceso ao emprego, permanencia, mellora de condicións laborais...) á aceptación da proposta da chantaxe sexual.
  - **Acoso ambiental:** Desenvolve un comportamento de natureza sexual, de calquera tipo, que ten como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo e humillante. A persoa acosadora pode ser de superior ou igual categoría profesional que a vítima.
- ⇒ Exemplos: comentarios, bromas, chistes, calendarios e pósters de contido erótico ou pornográfico, etc.

Sinalar que **unha agresión sexual** considérase un delito e está tipificado no Código Penal.

## 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

### **Acoso sexual.** En xeral:

- ❑ Calquera comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación da persoa por razón do seu contido sexual.
- ❑ Invitacións (verbais, non verbais, con ou sen contacto físico) impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais cando as mesmas se asocien, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora das condicións de traballo, á estabilidade no emprego ou afectar á carreira profesional e/ou existan ameazas no caso de non acceder a vítima.

### Conductas verbais:

- Facer comentarios sexuais obscenos.
- Facer bromas sexuais ofensivas.
- Formas de dirixirse á outra persoa denigrantes ou obscenas.
- Difundir rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Preguntar ou explicar fantasías, preferencias sexuais.
- Facer comentarios groseiros sobre o corpo ou a aparencia física.
- Falar sobre as propias habilidades e/ou capacidades sexuais.
- Convidar insistentemente a participar en actividades sociais lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan indexadas ou inoportunas.
- Ofrecer e/ou presionar para concretar citas comprometedoras ou encontros sexuais.
- Demanda de favores sexuais

## 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

### Acoso sexual

#### Condutas non verbais e sen contacto físico:

- Miradas lascivas ao corpo.
- Xestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito.
- Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico, SMS, WatsApp, chamadas telefónicas etc, de contido sexual de carácter ofensivo ou para convidar insistentemente a participar en actividades sociais lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan non desexadas ou inoportunas.

#### Condutas físicas:

- Achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acantoar, buscar deliberadamente, quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- A persecución reiterada e ofensiva contra a integridade sexual.
- O contacto físico deliberado e non solicitado (beliscos, tocamientos, rozamentos, masaxes non desexados...).
- Tocar intencionadamente ou “accidentalmente” as partes sexuais do corpo.

#### 4. Definición e tipoloxías de acoso: acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio e laboral (moobing)

##### Acoso sexual

### Aclarar:

- ⇒ O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente aceptadas ou toleradas e recíprocas, na medida en que as condutas de acoso sexual non son desexadas pola persoa que é obxecto delas.
- ⇒ O acoso sexual producido por un superior xerárquico ou persoa cuxas decisións poidan ter efectos sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada considérase chantaxe sexual.
- ⇒ Un único episodio manifestado pola vítima como non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual.

### ➔ IGUAL PARA O RESTO : DEFINICIÓN SE TIPOLOXÍAS (EXEMPLOS)



## 5. Medidas preventivas

Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso laboral, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do devandito protocolo.
- Realización de accións formativas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo entre o persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención de calquer tipo de acoso, e, especialmente, do acoso sexual e do acoso por razón de sexo a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.
- Designación dun equipo de persoas, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e habilidades sociais para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.
- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, compostos por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.
- Inclusión das medidas para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no plan de igualdade da organización.
- Realización dunha avaliación específica de riscos psicosociais.

## 6. Procedemento de resolución en materia de acoso

- Vía de presentación de denuncias, denuncia e medidas cautelares (modelo)
- Procedemento (informal e formal)
- Resolución
- Sancións
- Protección ás vítimas
- Comisión instrutora e incompatibilidades

## Comisión instrutora para a prevención e tratamento do acoso

- Constituiráse unha Comisión para a prevención e o tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de sexo (en diante Comisión) á que a Empresa/Entidade deberá capacitar con formación específica nesta materia.
- Personas que forman (persoas titulares e suplentes)
- Competencias da Comisión

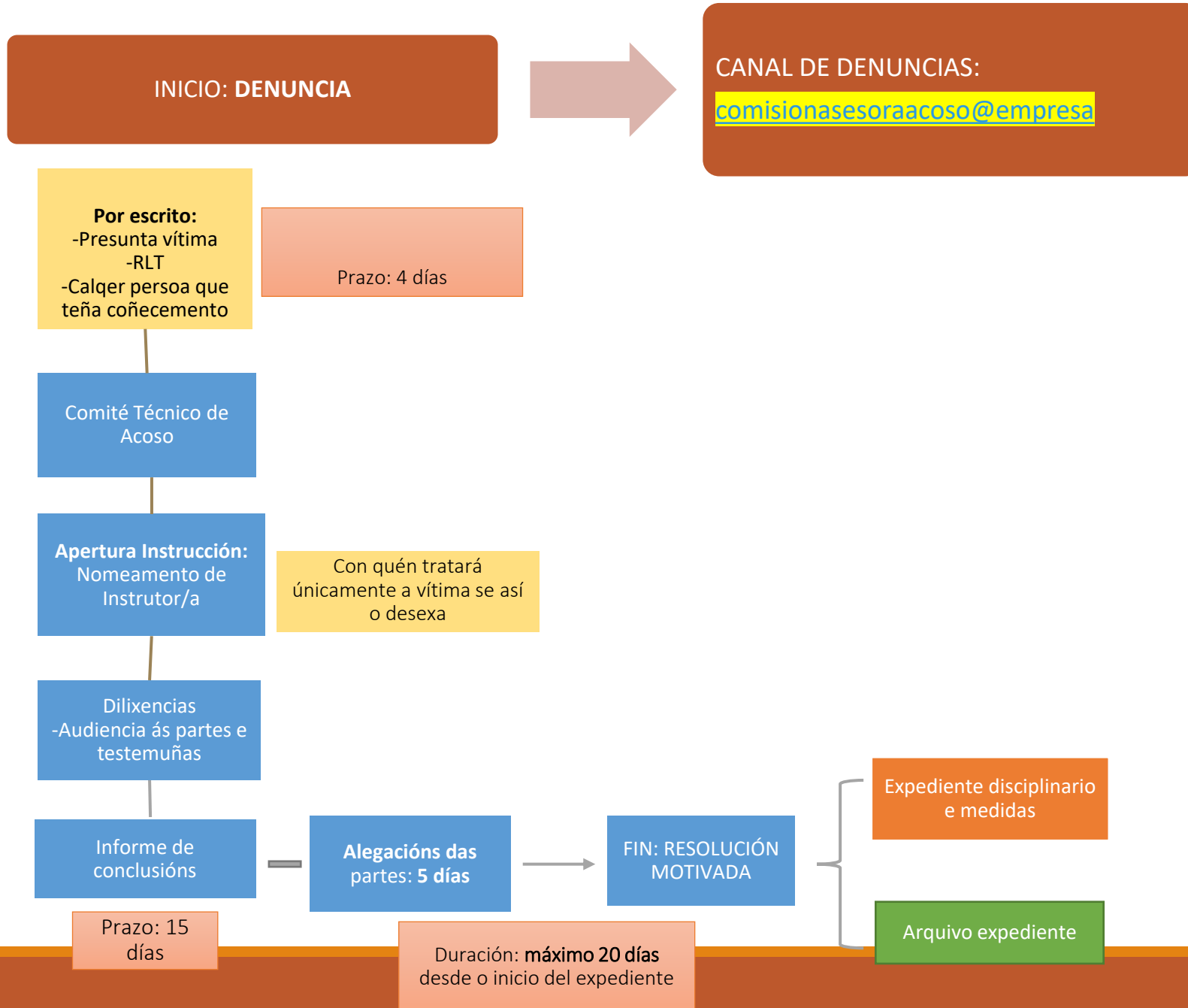
## Iniciación do procedemento: presentación da denuncia (@específico)

### □ Procedemento informal

So se aplicará este procedemento se a persoa que padece a situación de acoso o solicita. Se a vítima non considerase adecuada esta vía, debe acudir directamente ao procedemento formal.

### □ Procedemento formal

- Fase de investigación
- Fase de informe
- Fase de resolución
- Sancions
- Sobreseemento
- Circunstancias agravantes



### Medidas de apoio, protección e acompañamento á vítima

- Se o acoso realizado concretouse nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) adoptaranse as medidas necesarias para repoñela nas condicións que gozaría de non ter lugar o acoso.
- Facilitaráselle á vítima o acceso a cursos de formación que non puidese cursar como consecuencia do acoso.
- Proporcionarase asesoramento á vítima sobre os seus dereitos como consecuencia do acoso (prestacións de seguridade social, asistencia sanitaria, dereitos como vítima de violencia de xénero se fose o caso etc.).
- A Empresa comprométese a tramitar como continxencia profesional a prestación de asistencia sanitaria e as prestacións económicas de seguridade social a que tivese dereito a vítima como consecuencia do acoso.

## Denuncias falsas

No caso de que a instrución conclúa non confirmando os indicios de acoso contidos na denuncia, se a persoa denunciante insistise en incriminar a persoa denunciada aínda cando os feitos non sexan verosímiles, deberáanse xustificar os feitos en que se ampare a denunciante para continuar coa denuncia e valorar a existencia de mala fe.

Neste suposto e se se apreciase a existencia de mala fe na activación do protocolo coa queixa ou denuncia, a Dirección da entidade adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

## Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltoos ao amparo do presente protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervinientes en calquera procedemento asumen unha especial obriga de gardar confidencialidade no tratamento, conservación, custodia, arquivo e transmisión da información sobre todos os datos que cheguen ao seu coñecemento como consecuencia do exercicio das súas actividades neste.

O incumprimento desta obriga comportará a adopción das medidas disciplinarias correspondentes.

A custodia do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da Dirección de persoal da entidade.

### Incompatibilidades

Non poderá formar parte da Comisión calquera persoa involucrada nun procedemento de acoso ou afectada por relación de parentesco de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto da vítima ou a persoa denunciada.

O motivo de incompatibilidade concorrente pode ser alegado pola persoa en quen concorre, pola vítima, pola persoa denunciada ou por calquera outra persoa traballadora da entidade ou partes intervenientes no proceso.

De acreditarse a concurrencia da incompatibilidade, a persoa afectada por esta será substituída pola persoa suplente prevista, para os únicos efectos do devandito procedemento.

### Interpretación, seguimento e avaliación do protocolo

Se na aplicación do presente protocolo xurdisen dúbidas sobre a súa interpretación, a Comisión será o órgano competente para a súa resolución, sen prexuízo das competencias dos órganos xudiciais e da posibilidade de recorrer a medios externos de resolución de conflitos.

Anualmente, redactarase un informe dos casos de acoso que se trataron na entidade e do resultado destes e terá por obxecto realizar unha valoración da funcionalidade deste protocolo, coa finalidade de poder adaptalo ás necesidades que xurdan derivadas da súa aplicación.



## Entrada en vigor e comunicación

O presente protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e terá carácter indefinido, sen prexuízo das modificacións deste que sexan necesarias a resultas do seguimento e avaliación da súa aplicación, que serán debidamente negociadas entre as partes asinantes.

## Réxime Disciplinario

- Serán de aplicación ao persoal afectado por este Protocolo as normas contidas no C.Colectivo [XXX, no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro](#), polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia
- O persoal incorrerá en responsabilidade disciplinaria nos supostos e circunstancias establecidos por este Protocolo de Actuación.
- O persoal que se atope en situación distinta da de servizo activo poderá incorrer en responsabilidade disciplinaria nos termos establecidos nos puntos anteriores.
- De non ser posible o cumprimento da sanción no momento en que se dite a resolución, por atoparse o/a traballador/a en situación administrativa que o impida, esta farase efectiva cando o seu cambio de situación o permita, salvo que transcorrese o prazo de prescrición.

## Réxime sancionador

Entre as sancións para considerar para aplicar á persoa acosadora 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

## Circunstancias agravantes

Para os efectos de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, non seu caso, puidesen impoñerse, teranse como circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- a. A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- b. Existan dous ou máis vítimas.
- c. Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora.
- d. A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- e. A vítima sufra algún tipo de discapacidade física ou mental.
- f. O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, médicamente acreditadas.
- g. O contrato da vítima sexa non indefinido, ou que a súa relación coa entidade non teña carácter laboral.
- h. O acoso se produza durante un proceso de selección ou promoción de persoal.
- i. Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar, co obxecto de evitar ou entorpecer ou bo fin da investigación.
- j. Constituirá en todo caso unha circunstancia agravante que a vítima sexa titular dun contrato de duración determinada ou formativo; que se atope en período de proba; ou que se trate de persoal en formación sen vinculación contractual (estudantes de prácticas formativas non laborais, bolseiros e bolseiras etc.).

## ANEXOS


- **Formulario de designación e aceptación membros da Comisión**
- **Formulario de denuncia por acoso**
- **Modelo de resolución**
- **Glosario de termos**

• **Solicitante**

- Persoa afectada                       Asesoría Confidencial                       Servizo afectado  
 Servizo de Prevención                       Outros

• **Tipo de acoso**

- Moral/laboral                       Sexual                       Por razón de sexo

 • **Datos Personais e Profesionais da persoa afectada**

Nome e apelidos                      NIE                      Teléfono de contacto

Sexo                       Home                       Muller

Centro de Traballo    Grupo/Nivel                      Posto de Traballo                      Antigüidade no posto

Relación laboral                       Indefinida                       Temporal                       Outros

**Descrición dos feitos**

**Documentación anexa (en caso positivo, especificar):**

➔ Se existen testemuñas deberán ser identificadas cando se aporten testemuños ou probas

**Solicitude**

---

- Solicito o inicio do Protocolo de actuación fronte ao Acoso

Data

Sinatura da persoa interesada

## Barreiras para denunciar (fonte OIT)

- Descoñecemento de dereitos
- Desconfianza nos mecanismos
- Temor a ser victimizado/a
- Temor a falar do ocorrido
- Temor á crítica dos/as compañeiros/as de traballo
- Temor a non atopar medios probatórios
- Culpabilidade
- Temor á non confidencialidade
- A relación existente con quen acosa
- Incomprensión do feito
- Temor a represalias
- Perda de oportunidade
- Perda de dereitos

# Consecuencias do acoso nas RRLL

- Para as personas afectadas
- Para a organización

## Consecuencias do acoso

O acoso ten diversas consecuencias para a vítima en diferentes ámbitos: no traballo, na vida persoal, para a empresa, ou mesmo para os compañeiros de traballo.

### Consecuencias para a saúde das persoas afectadas

Pódense dar unha gran variedade de trastornos: ansiedade, estrés, depresión, trastornos do sono, dores de cabeza..

Tamén hai que ter en conta os efectos que pode ter na psicoloxía e personalidade da vítima. Ademais das patoloxías descritas, pode dar lugar a sentimentos de ira, baixa autoestima, indefensión, inseguridade, e un longo etcétera.

Todas estas consecuencias afectan no contexto laboral, pero tamén no persoal, social e familiar da vítima.

Está claro que a persoa que recibe o acoso é quen máis sofre as consecuencias do mesmo. Pero os seus efectos tamén poden ser padecidos polos/as traballadores/as que coñezan a situación ou fosen testemuñas destes comportamentos. Todo iso repercute nun clima laboral negativo, de crispación e, en moitos casos, de impotencia



## Consecuencias do acoso

### Posibles consecuencias para a Empresa/Organización

1. Incremento das baixas por I.T. e o absentismo laboral
2. Disminución da produtividade e a calidade do traballo (víctima e posiblemente a contorna)
3. Descenso da motivación
4. A imaxe da empresa podería verse afectada negativamente se transcende publicamente que permitiu estas condutas.

Nota: As persoas traballadoras culpables destes comportamentos tamén verán manchada a súa reputación (se se dan a coñecer) e terán máis dificultades en atopar outros postos de emprego.

## Caso real

Existía un **PROTOCOLO DE ACOSO** negociado coa RLPT  
Existía un **COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE**  
Existía un **COMITÉ DE IGUALDADE**



Deberíase (e non se fixo):

- **Activar o Protocolo**
- **Actuar de inmediato para frenar o risco e evitar o dano**
- **Acordar de inmediato medidas preventivas**
- **Procedía ter facilitado de inmediato apoio psicosocial á vítima**





Gabinete Técnico de Igualdad



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

**GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN**

Asesoramento personalizado:

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

**981 555 888**

Co financiamento de:

