



Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Micro-pímulas formativas vs. Micropemes e pemes

2ª sesión: Compendio de medidas por áreas Selección e contratación

Xoves, 29 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 ≥ 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 breves: proporcionar información básica de interese
(e atención personalizada posterior)

De que falamos?

Daquel conxunto de medidas e actuacións, adoptadas por empresas e organizacións, que van máis aló do que recolle a normativa de aplicación nesta materia (Constitución, E.T., Lei Orgánica de Igualdade entre mulleres e homes 3/2007, etc.) e que se espera que poidan servir, en contextos similares, a outras empresas ou organizacións.

Exemplos reais de medidas xa implantadas en Empresas galegas, aos que botar unha ollada, para que calquera empresa (con/sen Plan de Igualdade) as poida adaptar á súa realidade concreta.

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
A. Protocolo de acoso.		22 sept	9:30-10h
B. Compendio de medidas por áreas			
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.		

Para cada unha destas áreas sinalamos:

- ☐ Posibles obxectivos
- ☐ Posibles **medidas** a implantar que supoñen boas prácticas
- ☐ Elementos internos a ter en conta
- ☐ Vantaxes

Obviamente, serán susceptibles de aplicación unhas ou outras medidas dependendo de: volume de persoal, sector, cultura, necesidades detectadas... e se a empresa está ou non obrigada a contar cun Plan de Igualdade.

*Nota aclaratoria: **Nalgunhas medidas**, de distintas áreas, fixéronse determinados %, como medida avaliable e medible, pero son orientadores e a modo de exemplo; cada empresa ou organización, en caso de utilizar esas medidas, deberá adaptar eses % á súa realidade concreta.*

Área de Recrutamento, selección e contratación

As funcións: buscar (e contratar) ás persoas con coñecementos, actitudes, experiencia e capacidades específicas para cubrir os postos de traballo necesarios na empresa.

Unha boa xestión dos RRHH supón atraer, seleccionar e contratar ás persoas máis idóneas para cada posto.

É sabido que no noso mercado de traballo o acceso de mulleres e homes:

- ☐ Non está equilibrado nin cuantitativa nin cualitativamente (nin no número/sexo das persoas que se presentan aos procesos, nin na forma que participan nos mesmos e a posterior contratación).
- ☐ Existe unha segregación ocupacional (horizontal e vertical), que teñen como consecuencia que o colectivo feminino adoita ter acceso a determinadas profesións e sectores (con frecuencia menos valorados socialmente e peor remunerados), e os homes ocupan postos con mellores salarios e maior prestixio.

Esta falta de equilibrio tradúcese nun obstáculo para a plena participación de mulleres (e homes) nos procesos de recrutamento, coa consecuente perda de oportunidades para as organizacións de captar e rentabilizar ao talento existente (feminino e masculino).

Área de Recrutamento, selección e contratación.

Posibles obxectivos

- Garantir que a selección de persoal se leve a cabo a través de procedementos que non teñan en conta o xénero.
- Definir e implantar criterios básicos na selección de persoal centrados na formación e na experiencia, sen ter en conta o sexo das persoas candidatas.
- Dar preferencia de acceso á empresa ao xénero menos representado ante igualdade de méritos e experiencia.
- Contar cun equipo de selección formado en materia de igualdade.
- Equiparar as oportunidades de acceso ás organizacións e fomentar a igualdade nos procesos de selección, definindo ofertas que inclúan tanto a homes como a mulleres.
- Mellorar os procedementos nas probas de acceso
- Incluír, nos procesos de recrutamento, mecanismos dirixidos especificamente a fomentar as candidaturas de mulleres en áreas e/o postos nas que teñen escasa ou nula representación.
- Equilibrar a participación de mulleres e homes nos postos onde exista desequilibrio.
- Evitar prexuízos e estereotipos por razón de sexo nos procesos de acceso á empresa.
- Fomentar a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as áreas e niveis da organización. Incrementar a recepción de candidaturas de mulleres en todos os postos ofertados.
- Recoñecer o potencial das mulleres e integralas no persoal en todas as áreas e niveis.
- Lograr maiores índices de igualdade naqueles postos onde as mulleres están subrepresentadas e naquelas áreas identificadas como talento obxectivo.
- Garantir a igualdade de trato nas distintas modalidades de contratación.
- Fomentar a contratación indefinida e a conversión de contratos a tempo parcial en contratos a tempo completo.

Posibles medidas a implantar

1. Deseño dunha política de RRHH con perspectiva de xénero, regulando o sistema de selección, a tipoloxía de contratos e o sistema de promoción e ascensos.
2. Redacción, posta en marcha e revisión periódica dun procedemento interno de selección de persoal.
3. Execución de accións formativas e de sensibilización en materia de igualdade ás persoas que participan nos procesos de selección, co obxectivo de garantir a máxima obxectividade nos mesmos.
4. En caso de utilizar consultoras externas para a selección dalgún posto de traballo, comunicarlles por escrito os criterios da empresa en canto á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
5. Diseñar e difundir unha guía de entrevista para as persoas implicadas nos procesos de selección, que vele pola avaliación de candidatos/as con obxectividade, transparencia e igualdade de oportunidades e eliminando calquera tipo de pregunta discriminatoria.
6. Minimización de preguntas persoais ás persoas candidatas como maneira de fomentar procesos de selección libres de estereotipos de xénero.
7. Estandarización dos procesos de selección (externos e internos). Desta forma, todas as persoas implicadas no proceso poderán velar pola transparencia, a obxectividade e a igualdade de oportunidades, eliminando calquera tipo de pregunta/proba discriminatoria.
8. Recoller nas bases de todas as convocatorias de acceso e/o promoción, unha referencia ao deber dos tribunais, comisións de selección ou equipos/persoal da área de recrutamento de velar (de acordo co art.14 da C.E.), polo estrito cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre ambos os sexos.
9. Bases das ofertas informadas pola Comisión Técnica do Plan de Igualdade revisando a linguaxe utilizada e propoñendo medidas de acción positiva nas mesmas, se procede.
10. Acordar os criterios dos procesos de selección coa Comisión de Igualdade.

Posibles medidas a implantar

- 11.** Deseño das solicitudes de emprego desde a óptica da igualdade de oportunidades, eliminando requisitos que poidan excluír a persoas dun ou outro sexo e especificando as condicións laborais e os requisitos básicos do posto ofertado.
- 12.** Utilización dunha linguaxe non sexista e non discriminatorio na redacción difusión e comunicación das ofertas de emprego.
- 13.** Denominación dos postos de traballo con ambos os xéneros gramaticais.
- 14.** Elaboración de carteis, probas, anuncios...de forma neutra e non sexista (tanto en linguaxe como en imaxes) para promover a incorporación de mulleres na organización.
- 15.** Realización de campañas publicitarias para atraer mulleres en postos técnicos altamente masculinizados, cunha público diana maioritariamente feminina.
- 16.** Realizar accións de sensibilización con institucións, centros educativos locais, escolas de formación profesional e universidades, que dean visibilidade das posibilidades profesionais que ofrece a empresa, favorecendo as autocandidaturas e candidaturas a funcións ou postos actualmente estereotipados ou infrarrepresentados por algún xénero.
- 17.** Realizar sesións de traballo con mandos intermedios para explicar e tomar conciencia da perspectiva de xénero de maneira transversal.
- 18.** Adecuación do tipo de probas de selección aos requirimentos do posto para desempeñar.
- 19.** Desenvolvemento de criterios homoxéneos para ambos os sexos nas probas de selección
- 20.** Revisar o sistema de puntuación nas probas da selección, incorporando o punto de vista de xénero

Posibles medidas a implantar

- 21.** Empregar o currículo cego nos procesos de selección.
- 22.** Basear a avaliación de candidaturas unicamente en razóns técnicas e obxectivas. Conveniente facer unha primeira comparación das candidaturas sen datos persoais.
- 23.** Colaboracións específicas con organismos públicos, outras entidades, presenza en feiras, fontes varias de recrutamento etc. a fin de favorecer o acceso ao emprego de mulleres desempregadas, e de mulleres vítimas da violencia de xénero.
- 24.** Comunicar o resultado do proceso de selección a todas as persoas participantes no mesmo.
- 25.** Dar dereito preferente ao persoal con contrato a tempo parcial a incrementar a súa xornada fronte á celebración de novas contratacións de substitución (baixas, vacacións, etc.), sempre que o posto de traballo sexa o mesmo.
- 26.** Dar preferencia, en igualdade de condicións, á contratación do sexo menos representado
- 27.** Elixir canles de recrutamento que garantan que tanto mulleres como homes (tanto da empresa como do mercado) terán acceso a información do posto ofertado/vacante (Centros de formación, Centros de Orientación e Información de Emprego – COIES-, Servizos públicos de emprego, etc).
- 28.** Establecemento de acordos de colaboración con universidades e outros centros de F.P., con centros de orientación laboral e con organizacións que promoven a igualdade de oportunidades.
- 29.** Documentar o nº de candidaturas que se presentan aos procesos de selección que permita identificar a % de mulleres e homes presentados e relacionalos cos datos das incorporacións.
- 30.** Establecer a revisión periódica do equilibrio por sexos no persoal.

Posibles medidas a implantar

- 21.** Empregar o currículo cego nos procesos de selección.
- 22.** Basear a avaliación de candidaturas unicamente en razóns técnicas e obxectivas. Conveniente facer unha primeira comparación das candidaturas sen datos persoais.
- 23.** Colaboracións específicas con organismos públicos, outras entidades, presenza en feiras, fontes varias de recrutamento etc. a fin de favorecer o acceso ao emprego de mulleres desempregadas, e de mulleres vítimas da violencia de xénero. Se 5 impulsarán os contactos con centros educativos e universitarios para identificar o talento masculino/feminino.
- 24.** Comunicar o resultado do proceso de selección a todas as persoas participantes no mesmo.
- 25.** Dar dereito preferente ao persoal con contrato a tempo parcial a incrementar a súa xornada fronte á celebración de novas contratacións de substitución (baixas, vacacións, etc.), sempre que o posto de traballo sexa o mesmo.
- 26.** Dar preferencia, en igualdade de condicións, á contratación do sexo menos representado
- 27.** Elixir canles de recrutamento que garantan que tanto mulleres como homes (tanto da empresa como do mercado) terán acceso a información do posto ofertado/vacante (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Emprego – COIES-, servizos públicos de emprego, etc).
- 28.** Establecemento de acordos de colaboración con universidades e outros centros de F.P., con centros de orientación laboral e con organizacións que promoven a igualdade de oportunidades.
- 29.** Documentar o número de candidaturas que se presentan aos procesos de selección que permita identificar as % de mulleres e homes presentados e relacionalos cos datos das incorporacións.
- 30.** Establecer a revisión periódica do equilibrio por sexos no persoal.

Posibles medidas a implantar

- 31.** Elaborar e difundir un protocolo de acollida para integrar na organización ás novas incorporacións.
- 32.** Nas reunións da Comisión de Igualdade estará presente sempre unha persoa do Departamento de RRHH, que terá voz, pero non voto, salvo que represente á parte empresarial.
- 33.** Establecer accións específicas para a selección de postos, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, mérito e capacidade, teña preferencia para ser contratado o sexo que se constate como menos representado, promovendo desta forma a incorporación de mulleres e homes a todas as áreas do persoal.
- 34.** Establecemento de % mínimos de contratación de mulleres naqueles postos nos que a súa presenza estea infrarrepresentada, ata alcanzar unha participación equilibrada.
- 35.** Estandarización dos guións de entrevistas para que conteñan unicamente información necesaria e relevante para o posto, tanto nos procesos de selección internos como externos
- 36.** Formar ao equipo directivo, ao departamento de RRHH, tribunais de selección, etc., en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e en xestión de recursos humanos desde unha perspectiva de xénero.
- 37.** Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres á formación de empresa, co fin de promover o desenvolvemento da carreira profesional e a súa adaptabilidade aos requisitos dos postos de traballo, mellorando a súa empregabilidade interna. Baremación positiva da formación en igualdade.
- 38.** Especificar nas ofertas de emprego medidas antidiscriminatorias en caso de embarazo, lactación...
- 39.** Facer un seguimento do número de solicitudes recibidas e contratacións realizadas por sexo.
- 40.** Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdade de méritos e capacidade nun proceso de selección e/o promoción profesional, con representatividade nun dos sexos por baixo do 40%*, o desempate decídalo a pertenza ao sexo menos representado.

Posibles medidas a implantar

- 41.** Informar por escrito a empresas externas de selección sobre os criterios empresariais e os compromisos acordados na Comisión de Igualdade.
- 42.** Introducción de mecanismos que aseguren transparencia e obxectividade nos procesos de selección.
- 43.** Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio no persoal e unha maior equiparación de sexos nos distintos departamentos ou grupos.
- 44.** As competencias requiridas deben especificarse de modo obxectivo, sen que a súa descrición deixe entrever estereotipos de xénero.
- 45.** Negociación das condicións de traballo (incluída a retribución) guiándose por criterios neutros previamente establecidos, libres de “sesgos” de xénero (importante contar cunha valoración de postos de traballo da empresa/organización).
- 46.** Para postos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridade ao sexo menos representado.
- 47.** Paridade nos tribunais e órganos de selección, con especial incidencia na titularidade dos seus cargos máis representativos (Presidencia e Secretaría).
- 48.** Participación en feiras empresariais para contactar con organizacións onde acoden mulleres con diferente cualificación.
- 49.** Política de RRHH con perspectiva de xénero regulando o sistema de selección, a tipoloxía de contratos e o sistema de promoción.
- 50.** Política igualitaria nas extincións de contratos

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)



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

- 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**

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 instrutoras, 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 condutas 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.

Condutas 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

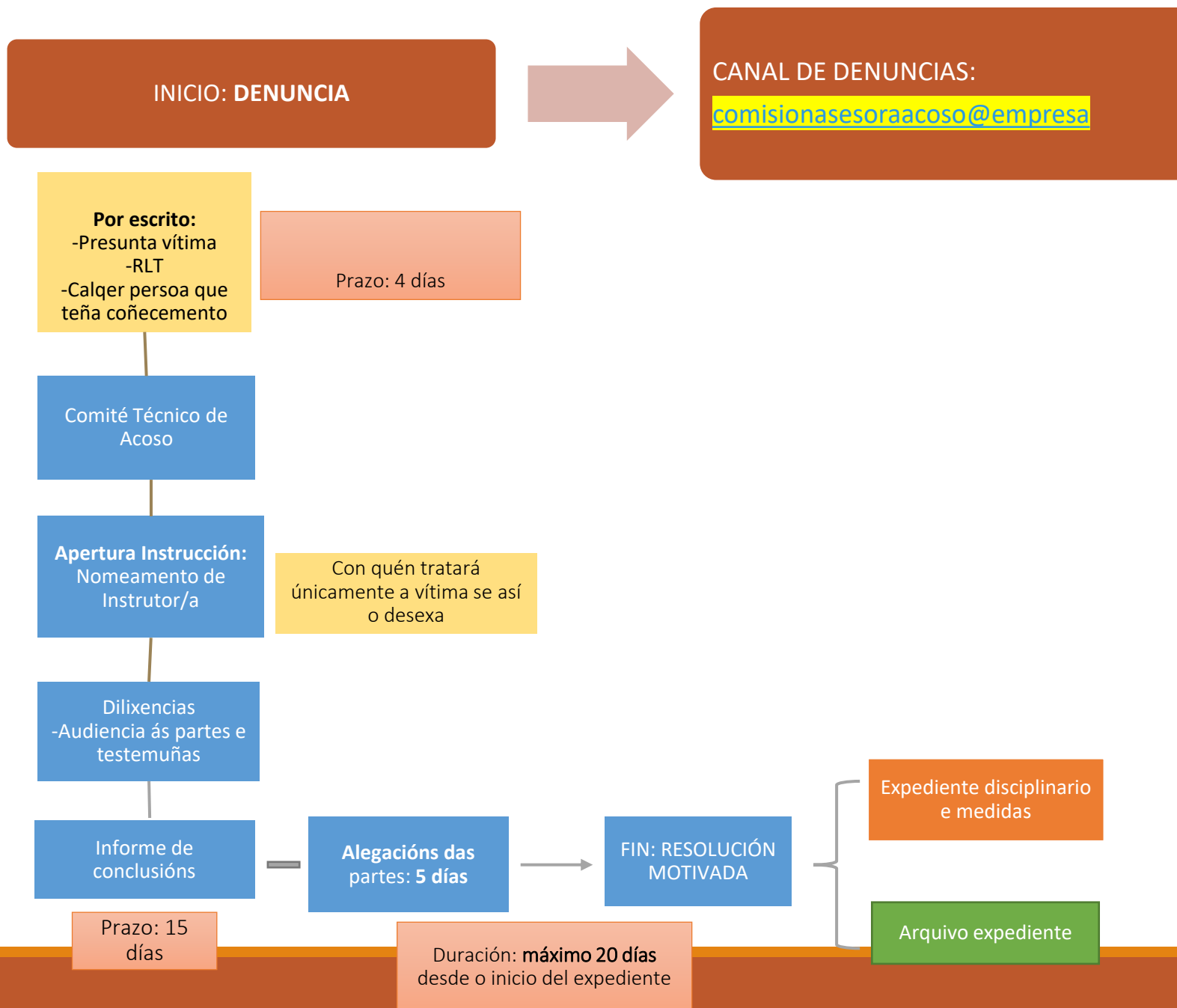
Iniciación do procedemento: presentación da denuncia (@específico)

❑ 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, deberánse 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 desenvoltos ao amparo do presente protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervenientes 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 inimizade 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 resultados 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 Legislativo 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 dous 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

Solicitud

- ☐ 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 Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN

Asesoramento personalizado:

igualdade@ceg.es

Co financiamento de:



981 555 888