INDICE

1. INTRODUCIÓN
2. OBXECTO E ALCANCE
3. NORMATIVA DE REFERENCIA
4. DEFINICIÓNS
5. DESCRICIÓN DO PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN
6. ESQUEMA

ANEXOS

- ANEXO I Listaxe de referencia de condutas que son, ou non son, acoso laboral
- ANEXO II: Exemplos de condutas relacionadas co acoso sexual
- ANEXO III: Estratexias con implicacións diversas nos distintos tipos de violencia laboral
- ANEXO IV: Modelo de Declaración de principios
- ANEXO V: Exemplo de información a achegar na fase de investigación

FORMATOS

- F-PRL 19 01: Modelo de compromiso de confidencialidade das persoas que interveñen no proceso de tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso laboral ou outras discriminacións
- F-PRL 19 02: Información previa ás persoas entrevistadas durante a fase de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións
- F-PRL19 03: Modelo denuncia por acoso laboral ou outras discriminacións
- F-PRL 19 04: Garantía de información previa á parte denunciante por acoso laboral ou outras discriminacións
- F-PRL 19 05: Garantía de información previa á parte denunciada por acoso laboral ou outras discriminacións

Modificación:	Data:

Elaborado por: Grupo de Traballo Observatorio VL	Data: Decembro 2016
Revisado por: Comisión Central de Seguridade e Saúde; Comisión Técnica do Observatorio de Violencia Laboral; EOXI	Data: Abril 2017
Aprobado por: Dirección Xeral de Recursos Humanos	Data: Abril 2017

Este documento é propiedade do SERGAS. Deberase utilizar devandito material exclusivamente para os servizos acordados e que requiren o seu emprego. Devandito compromiso inclúe a prohibición da reprodución total ou parcial do material mencionado, por calquera medio ou método.

Calquera copia deste documento considerarase non controlada polo que pode non estar actualizada. Só se considerará controlado o documento publicado na Intranet do Servizo Galego de Saúde (SERGAS).

1. INTRODUCIÓN

A Constitución Española recoñece como dereitos fundamentais dos cidadáns a dignidade da persoa (artigo 10), así como a integridade física e moral sen que poidan ser sometidos a torturas nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes (artigo 15) e o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Ademais encomenda aos poderes públicos velar pola seguridade e hixiene no traballo (artigo 40.2).

En desenvolvemento dos anteriores principios, nos primeiros meses do ano 2007 promúlganse, entre outras, a Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, en cuxo artigo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter moi grave, o acoso laboral (artigo 95.2, letra ou).

O inaceptable destas condutas foi igualmente sancionado na recente reforma do Código penal, a través da Lei Orgánica 5/2010, do 22 de xuño, pola que se modifica a Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, que sinala, no seu preámbulo XI, que «**dentro dos delitos de torturas e contra a integridade moral**, **incrimínase a conduta de acoso laboral,** entendendo por tal a fustrigación psicolóxica ou hostil no marco de calquera actividade laboral ou funcionarial que humille ao que o sofre, impoñendo situacións de grave ofensa á dignidade».

Todas estas referencias e iniciativas non fan senón expoñer a actualidade desta problemática, e recoller e trasladar ao ámbito desta organización a necesidade de facer fronte á mesma. Por unha banda, salientando a **non aceptabilidade das condutas de acoso no traballo**, e por outro e de forma coherente, **expoñendo accións de prevención e de sanción das mesmas cando estas se produzan.**

A súa vez, estas accións de prevención e de sanción apóianse en dous ámbitos normativos previos que teñen que ver, respectivamente, co **dereito á ocupación efectiva, a non discriminación e o respecto á intimidade e a consideración da súa dignidade**, aos que ten dereito todo traballador, segundo recolle o Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, por unha banda. E por outro, co **dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo**, establecido pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais

Neste contexto, considerouse oportuno e necesario promover as accións e procedementos a seguir tanto para previr ou evitar no posible as condutas de acoso nos centros de traballo do Servizo Galego de Saúde, como para actuar e sancionar estas nos casos en que se produzan. Por iso, ademais impulsaranse, entre outras, as seguintes actuacións preventivas:

- Elaborar estratexias de sensibilización.
- Realizar avaliacións de riscos psicosociais co fin de coñecer a existencia desta problemática na organización.
- Obter a información necesaria para a elaboración de diagnósticos sobre esta temática dentro da organización.

- Mellorar as canles de coordinación para favorecer unha actuación integral no Servizo Galego de Saúde.
- Habilitar recursos diversificados para a resolución temperá de cada tipo de acoso.
- Crear circuítos áxiles de intervención.
- Definir os roles e responsabilidades dos diferentes axentes.
- Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas, mediante a aplicación das accións en cada caso para a protección das vítimas en todo momento (incluíndo as medidas preventivas que sexan necesarias), para finalizar o acoso e, se é necesario, aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.

2. OBXECTO E ALCANCE

O obxecto deste procedemento é establecer o marco de actuación ante situacións que puidesen constituír acoso laboral e outras discriminacións (incluído o acoso sexual), coa intención de erradicar este tipo de condutas no ámbito das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde.

No prazo de dous meses desde a aprobación do presente procedemento cada Xerencia de Xestión Integrada deberá realizar a adaptación do mesmo e constituír a Comisión de Investigación prevista no presente procedemento. Así mesmo, a Unidade Central do Servizo de Prevención Propio habilitará a formación para os seus membros en materia de prevención e actuación en situacións de acoso laboral e outras discriminacións no prazo máximo de dous meses desde a designación destes.

3. NORMATIVA E DOCUMENTACIÓNDE REFERENCIA

- Resolución do 5 de maio de 2011, da Secretaría de Estado para a Función Pública, pola 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 na Administración Xeral do Estado.
- Protocolo para a prevención, a detección, a actuación e a resolución de situacións de acoso laboral e outras discriminacións no traballo na Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. 2016. Xunta de Galicia.
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 40/2015, de outubro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas.
- Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

- Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto Marco do Persoal Estatutario dos Servizos de Saúde.

4. DEFINICIÓNS

- Acoso laboral: Para os efectos deste procedemento considérase "acoso laboral" 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 actúan fronte a aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica senón en termos psicolóxicos), co propósito ou o efecto de crear unha contorna hostil ou humillante que perturbe a vida laboral da vítima. Dita violencia dáse no marco dunha relación de traballo, pero non responde as necesidades de organización do mesmo; supoñendo tanto un atentado á dignidade da persoa, como un risco para a súa saúde.

  O acoso presenta diferentes modalidades, en función da dirección das interaccións entre o acosador/a 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 ou un grupo de persoas sobre outra persoa respecto da que non existe dependencia xerárquica.

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

  Non terán, polo tanto, a consideración de acoso psicolóxico/mobbing:

  - Aquelas condutas que se producen desde 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 na súa contorna e inflúe na organización e na relación laboral; pero non pode considerarse acoso laboral se non reúne as condicións da definición.
  - As accións de violencia no traballo, realizadas desde unha posición prevalente de poder respecto da vítima, pero que non sexan realizadas de forma reiterada e prolongada no tempo.

    Poden tratarse de auténticas situacións de malos tratos psicolóxicos no traballo, similares ás incluídas no acoso laboral, pero 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 previdas e/ou neutralizadas canto antes e, no seu caso, sancionadas de acordo á normativa ; pero non como «mobbing», por non reunir as características esenciais deste. Hai que ter en conta que se estas situacións

non se resolven con prontitude, posibilitará que se cronifiquen, podendo evolucionar a unha situación de acoso propiamente dito.

- Así mesmo, non se considerarán condutas de acoso aquelas 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 ou cando non conteñan descualificacións improcedentes) ou ben, cando as probas presentadas non sexan consistentes, sen ser falsas.

No Anexo I inclúese unha relación (non exhaustiva) de condutas "características" de acoso, para os efectos dunha maior clarificación deste fenómeno.

- Outras discriminacións

Este procedemento tamén utilizarase para tratar situacións de **discriminación por outros motivos** recollidos non artigo 95.2 b) do Estatuto Básico do Empregado Público, é dicir, por razón de orixe racial, sexual ou étnico, relixión ou convicciónns, discapacidade, idade, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza ou calquera circunstancia persoal ou social.

Tamén se considerará en todo caso discriminatorio o **acoso sexual**, que, sen prexuízo do establecido no Código penal, e para os efectos deste procedemento, constitúeo 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 se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. No Anexo II recóllense algunhas condutas relacionadas co acoso sexual a modo de exemplo.

Así mesmo, aplícase o presente procedemento para o caso no que un profesional 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 anteriormente.

No Anexo III indícanse as estratexias principais con implicacións diversas nos distintos tipos de violencia laboral.

5. DESCRICIÓN DO PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

5.1 Criterios para a actuación e garantías do procedemento

No contexto deste procedemento deben terse en conta os seguintes **criterios**:

- Calquera profesional debe poñer en coñecemento dos seus superiores xerárquicos os casos de posible acoso laboral que coñeza.
- A persoa afectada por un feito de acoso laboral poderá denuncialo ante a organización e terá dereito a obter resposta sempre que exista constancia da súa denuncia.
- Toda xerencia está obrigada a prestar atención e a tramitar, no seu caso, as queixas que reciba sobre supostos de acoso laboral no ámbito da súa competencia.
- A aplicación deste procedementoo non deberá impedir en ningún caso a utilización, paralela ou posterior, por parte das persoas implicadas, das accións administrativas ou xudiciais previstas na normativa.
- 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:
  - As empresas externas contratadas polas Xerencias serán informadas da existencia do procedemento de actuación fronte ao acoso laboral de aplicación no seu ámbito de xestión.
  - Cando se produza un caso de acoso entre profesionais da xerencia e persoal dunha empresa externa contratada, aplicásense os mecanismos de coordinación empresarial. 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:

- Protección da intimidade e da dignidade das persoas: é necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas polo procedemento. 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 delegado de prevención ou asesor en todo momento ao longo do procedemento, se así o requiren.
- Confidencialidade: Todos os trámites que se realicen no procedemento serán confidenciais. As persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar a debida confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación. (ver Formato F-PRL 19 01 Modelo de confidencialidade e Formato F-PRL 19 02 Información previa ás persoas entrevistadas durante a fase de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións)
- Celeridade: 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 respectando as garantías debidas.
- Principios de seguridade xurídica, imparcialidade e dereito de defensa dos implicados: O procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un

tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todos os participantes han de buscar de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

- Protección da saúde das vítimas: a organización deberá adoptar as medidas que correspondan 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, sempre que se actuase de boa fe.

No Anexo IV recóllese un modelo de **declaración de principios** no que se manifesta o rexeitamento de todo tipo de conduta de acoso laboral, en todas as súas formas e modalidades, sen atender a quen sexa a vítima ou o acosador nin cal sexa o seu rango xerárquico, manifestando como principio básico o dereito dos traballadores para recibir un trato respectuoso e digno.

Cada Xerencia poderá subscribir, ou no seu caso, redactar unha nova no marco do proceso de adaptación do presente procedemento.

5.2. Procedemento de actuación

5.2.1. Comisión de investigación de denuncias por acoso ou outras discriminacións

En cada EOXI crearase unha Comisión para a tramitación das denuncias presentadas por razón de acoso laboral ou outras discriminacións, que estará integrado por:

- Dous membros que serán o interlocutor de prevención de riscos laborais e o coordinador de violencia, ou profesionais con coñecementos xurídicos ou específicos en materia de acoso designados pola xerencia.
- Un técnico de prevención de riscos laborais, designado pola xerencia.
- Dous delegados de prevención, en representación das organizacións sindicais presentes na/s Xunta/s de Persoal. A designación terá unha duración dun ano e carácter rotatorio. Na ausencia de acordo, iniciarán a quenda de rotación as organizacións sindicais con maior representatividade, en función dos resultados obtidos nas eleccións para órganos de representación do persoal.
- No caso de que se considerase necesario a Comisión poderá contar coa presenza e asesoramento de calquera experto na materia.

É conveniente nomear, de entre os seus membros, a un **instrutor/a ou dous instrutores** en atención ás circunstancias que concorran. Esta/s persoa/s terá/n a formación necesaria e idónea para que leven a cabo a investigación dos feitos e emita/n o correspondente informe.

Para acadar a imparcialidade do procedemento garantirase a distancia persoal, afectiva e orgánica entre os membros que integren a Comisión e as persoas implicadas no

procedemento, sendo de aplicación as normas relativas á abstención e recusación establecidas na Lei 40/2015, de outubro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas. Polo tanto, quen denuncie e/ou as persoas denunciadas poderán recusar a calquera membro da Comisión ou instrutor/a cando consideren que concorran nela/s algunha/s das causas sinaladas na mesma, seguíndose o procedemento que para iso se establece na norma.

O funcionamento da Comisión rexerase polas disposicións do Réxime Xurídico das Administracións Públicas relativas ao funcionamento dos órganos colexiados, pola normativa en materia de acoso laboral que resulte de aplicación así como polas normas de funcionamento interno que acorde a Comisión.

5.2.2. Iniciación do procedemento.

Ante calquera comportamento inadecuado ou ofensivo, é fundamental que a persoa afectada denuncie o caso para poñer en marcha as accións correspondentes para a súa eliminación.

O procedemento iníciase a partir da presentación da **comunicación escrita**, conforme ao modelo establecido no formato F-PRL 19 03, achegada pola persoa solicitante (persoa presuntamente afectada ou terceiras persoas que coñezan a situación), mediante o cal comunica a existencia duns feitos que poden enmarcarse nunha situación de acoso laboral ou outras discriminacións.

O escrito ou comunicación de denuncia debe dirixirse á Dirección de RRHH da EOXI do centro onde preste os seus servizos a presunta vítima, que o remitirá no prazo máximo de tres días hábiles á Comisión de Investigación anteriormente citada.

A Comisión de investigación informará a todas as partes implicadas do inicio do procedemento (ver Formatos F-PRL 19 04 e F-PRL 19 05) e solicitará o consentimento da persoa presuntamente en situación de acoso/outras discriminacións para activar o procedemento. Este consentimento supón a aceptación por parte da persoa que a subscribe colaborar coa Comisión de Investigación naquelas probas e actuacións necesarias para investigar o caso.

Tras unha primeira análise dos datos obxectivos e/ou previamente coñecidos sobre o caso, a Comisión propoñerá á Dirección de RRHH:

- Non admitir a trámite dita denuncia, por non cumprir coas condicións esixidas, ou por resultar evidente que o exposto non pertence ao ámbito deste procedemento.
- Iniciar a tramitación do caso segundo o previsto neste procedemento, activándose a fase de investigación.

Sinalar que en caso de recorrer a outras vías, laboral ou xudicial, quedará paralizado o proceso de investigación.

5.2.3. Fase de investigación dos feitos.

Actívase a fase de investigación na que a Comisión de Investigación solicitará a información que considere de interese para o esclarecemento dos feitos cos límites que puidese ter, no seu caso, determinada información confidencial. Entre outra información poderá solicitar o informe correspondente á situación previa dos riscos psicosociais na Unidade implicada, posibles antecedentes, indicadores como os relacionados co absentismo, rotación de persoal, queixas, etc. (ver Anexo V Exemplo de información a achegar na fase de investigación)

Así mesmo nomearase/n a/s persoa/s instrutora/s e practicaranse cantas dilixencias, probas e actuacións se consideren convenientes para o esclarecemento dos feitos denunciados. En calquera caso, a investigación incluirá a realización das entrevistas ás persoas afectadas, é dicir, á presunta persoa responsable do acoso e á presunta vítima do acoso ou conduta discriminatoria, e de ser o caso, ás testemuñas e/ou persoas que poidan ter información relevante do caso. Durante todas as actuacións, deberase informar as persoas implicadas que poderán estar acompañadas e asesoradas por quen elas designen.

Durante as actuacións, as partes implicadas deben garantir a confidencialidade sobre as testemuñas e os datos que conformen o expediente. Para estes efectos, informaráselles do deber de preservar o principio de confidencialidade e toda a documentación que se xere conterá a palabra "Confidencial" e os expedientes codificaranse coa asignación dun código.

O proceso de recompilación de información deberá desenvolverse coa máxima rapidez, confidencialidade, sixilo e participación de todos os implicados. En todo caso, a indagación acerca da denuncia debe ser desenvolvida coa máxima sensibilidade e respecto aos dereitos de cada unha das partes afectadas.

Cando haxa indicios suficientes da existencia de acoso (laboral ou sexual) e en función das circunstancias, valorarase a conveniencia e posibilidade de separar á presunta vítima da persoa agresora como medida cautelar co fin de evitar maiores prexuízos. Nesta situación poderá realizarse un cambio de posto de traballo e/ou de quenda de traballo, preferentemente do presunto acosador ou, en caso de non ser posible, da vítima, por propia iniciativa de quen instrúe o expediente ou a solicitude de parte.

Esta fase de investigación finaliza coa elaboración por parte da Comisión de Investigación dun informe no que se inclúan os antecedentes, as accións levadas a cabo pola propia Comisión e as conclusións ás que chegou tras a súa investigación.

A Comisión de Investigación dispoñerá dun prazo máximo de 30 días naturais para realizar a investigación dos feitos e para remitir o correspondente informe.

O informe de conclusións e recomendacións debe incluír, como mínimo, a seguinte información:

- Composición da Comisión de Investigación e identificación da/s persoa/s instrutora/s.
- Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.
- Valoración inicial do caso tras unha primeira análise (derivado do punto 5.2.2)

- Actuacións realizadas (testemuñas; probas; resumo dos principais feitos constatados,...).
- Conclusións.
- Medidas propostas.

A Comisión dará traslado do seu informe á Dirección de RRHH da EOXI, quen o poñerá en coñecemento da presunta vítima de acoso/outras discriminación e da persoa denunciada no trámite de audiencia, para que formulen as alegacións que xulguen procedentes no prazo de cinco días hábiles.

5.2.4. Resolución.

Logo do trámite anterior e á vista do informe de conclusións así como no seu caso das alegacións efectuadas, que lle serán trasladadas pola Dirección de RRHH, a Xerencia da EOXI correspondente emitirá nun prazo máximo de dez días hábiles unha resolución con algunha das seguintes alternativas:

- Arquivo do expediente motivado pola desistencia da persoa solicitante, pola falta de obxecto ou por inexistencia de acoso ou doutras condutas constitutivas de situacións de discriminación.
- Traslado das actuacións ao órgano competente en materia disciplinaria, xa que aínda que a conduta non é constitutiva de cualificala de acoso laboral ou doutra discriminación, podería ser constitutiva doutra falta disciplinaria.
- Traslado das actuacións ao órgano competente en materia disciplinaria, porque hai indicios claros de acoso laboral ou doutra discriminación, xunto cunha proposta de medidas correctoras. Se se estima que se trata de feitos que puidesen ser constitutivos dalgúns delitos cometidos polos empregados públicos contra o exercicio dos dereitos da persoa recoñecidos polas leis, deberá remitirse ás normas procedimentais aplicables e ás instancias que correspondan..
- Proposta de medidas preventivas ou correctoras necesarias para o caso de que non exista situación de acoso, pero si poida haber situacións de conflito que non sexan constitutivas de infracción disciplinaria.

No caso de ter adoptado algunha medida cautelar durante a fase de investigación, esta deberá confirmarse ou suspenderse na resolución da Xerencia.

Adicionalmente, para garantir a protección de todas as partes implicadas, se ao final do proceso de investigación se determine que a denuncia se fixo de mala fe ou que os datos achegados ou as testemuñas son falsas, a Xerencia dará traslado destes feitos ao órgano competente en materia disciplinaria.

A resolución emitida notificarase ás partes afectadas e á Comisión de Investigación.

5.2.5. Actuacións de seguimento e control.

En cada EOXI designarase a unidade que rexistrará e custodiará o informe de conclusións, as resolucións así como calquera outra documentación considerada de interese que se derive da aplicación do presente procedemento; e remitirán, no seu caso, as medidas propostas aos titulares dos Servizos/Unidades que teñan competencias para aplicalas.

O seguimento da execución e cumprimento das medidas propostas corresponderá a cada Unidade/Servizo implicado, debendo prestar unha especial atención, nos casos en que puidese haber afectación das vítimas, ao apoio e, no seu caso, rehabilitación das mesmas.

Así mesmo informará, con carácter trimestral e preservando a intimidade das persoas implicadas, ao Comité de Seguridade e Saúde correspondente así como á Unidade Central do Servizo de Prevención Propio das comunicacións recibidas e das conclusións resultantes.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E DOUTRAS DISCRIMINACIÓNS

O Servizo Galego de Saúde, non marco dás súas competencias, debe impulsar actuacións preventivas que eviten ou reduzan a posibilidade de aparición dás condutas de acoso. Entre elas, cómpre salientar as seguintes:

- Elaborar estratexias de sensibilización.
- Planificar e impartir formación específica aos profesionais, e en especial aos membros do Comité de Investigación sobre acoso laboral, técnicas de resolución de conflitos, mediación,...
- Difundir información a través das intranets e outras canles de comunicación.
- Realizar estudos para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na organización e as características que presentan e buscar identificadores da problemática e do seu impacto na rendemento laboral.
- Habilitar recursos diversificados para a resolución precoz de situacións que poden favorecer a aparición do acoso laboral.
- Velar pola mellora continua dás condicións de traballo e porque as relacións entre os profesionais cumpran coas condicións de respecto á intimidade, igualdade e dignidade.
- Aplicar de forma activa políticas que fomenten o bo clima laboral, a cultura preventiva e contribúan a previr aquelas situacións que o deterioren e incentivar e potenciar a colaboración, a cooperación e a confianza nas relacións.

7. DIFUSION DO PROCEDEMENTO

O presente procedemento, unha vez aprobado, remitirase a todas as estruturas de xestión para que procedan á súa adaptación e incluirase na intranet do Servizo Galego de Saúde.

Unha vez adaptados os procedementos por parte das correspondentes estruturas de xestión, as xerencias garantirán a distribución e difusión do mesmo aos profesionais a través das canles habituais de transmisión da información en cada xerencia e entregarase dentro dos plans de acollida ao persoal de novo ingreso.

Ademais, deberán establecer os mecanismos necesarios para verificar a recepción do procedemento por parte dos mandos intermedios da organización.

8. RESPONSABILIDADES

8.1 Xerencia do Servizo Galego de Saúde.

- Establecer unha dirección electrónica na que o persoal poida enviar suxestións relativas a este procedemento, achegas que en ningún caso terán o tratamento de denuncia dunha situación de acoso, senón que se atenderán como un instrumento para a mellora da política preventiva do acoso e outras discriminacións no ámbito laboral.
- Impulsar actuacións preventivas que eviten ou reduzan a posibilidade de aparición das condutas de acoso e outras discriminacións.

8.2 Xerencia da EOXI.

- Trasladar á Xerencia do Servizo Galego de Saúde, en colaboración coa Comisión de Investigación, propostas de revisión do presente procedemento, así como de impulsar a elaboración de procedementos específicos para previr situacións de conflito laboral.
- Velar polo cumprimento deste procedemento no seu ámbito de actuación.
- Velar pola aplicación das medidas preventivas propostas durante a fase de investigación.
- Garantir medidas de apoio, atención e reintegración dos profesionais afectados polo acoso e outras discriminacións.
- Velar por reducir e eliminar os factores de risco que xeran a aparición de situacións de acoso laboral.
- Impulsar actuacións preventivas que eviten ou reduzan a posibilidade de aparición das condutas de acoso e outras discriminacións.

8.3 Unidades ou servizos de RRHH das EOXI

- Levar a cabo o rexistro e seguimento estatístico dos casos comunicados de acoso laboral e doutras situacións de discriminación investigadas.

- Informar, con carácter trimestral e preservando a intimidade das persoas implicadas, á Comisión de Seguridade e Saúde correspondente así como á Unidade Central do Servizo de Prevención Propio das comunicacións recibidas e das conclusións resultantes.
- Efectuar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e medidas correctoras propostas en todos os procedementos instruídos.
- Achegar a información que lle sexa requirida pola instrución no curso dos procedementos que lles afecten.

8.4 Unidade periférica de riscos laborais (UPRL).

- Realizar e manter actualizadas as avaliacións de riscos dos postos de traballo, incluíndo as avaliacións dos factores de riscos psicosociais.
- Colaborar na aplicación deste procedemento, facilitando a información que lle sexa requirida.

8.5 Comisión de investigación de denuncias por acoso ou outras discriminacións.

- Levar a cabo, cando corresponda, a investigación dos feitos, elaborar o correspondente informe e remitilo á Dirección de RRHH ou órgano con competencias en materia de persoal que corresponda.
- Gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.
- Realizar propostas á Xerencia da EOXI de revisión do presente procedemento, así como de impulsar a elaboración de procedementos específicos para previr situacións de conflito laboral.

8.6 Superior xerárquico inmediato.

- Velar por reducir e eliminar os factores de risco que xeran a aparición de situacións de acoso laboral.
- Actuar dentro do seu ámbito de competencia para evitar que se produzan expresións ou situacións de violencia.
- Prestar atención e tramitar, no seu caso, as queixas que reciba sobre supostos de acoso laboral ou doutras discriminacións no ámbito da súa competencia.
- Colaborar na aplicación deste procedemento cando a súa activación afecte o persoal da súa unidade.
- Executar, se procede, as medidas preventivas e/ou as medidas correctoras a aplicar.

8.7 Delegados de Prevención

- Comunicar mediante este procedemento as situacións de acoso ou outras discriminacións detectadas.
- Velar por reducir e eliminar os factores de risco que xeran a aparición de situacións de acoso laboral.
- Contribuír mediante a súa conduta habitual adecuada á creación dun contorno laboral saudable e respectuoso coa dignidade das persoas.

8.8. Profesionais da organización sanitaria.

- Poñer en coñecemento dos seus superiores xerárquicos os casos de posible acoso laboral ou doutras discriminacións que lles implique, directa ou indirectamente.
- Velar por reducir e eliminar os factores de risco que xeran a aparición de situacións de acoso laboral.
- Contribuír mediante a súa conduta habitual adecuada á creación dun contorno laboral saudable e respectuoso coa dignidade das persoas.

9. ESQUEMA

NORMATIVA REFERENCIA	Lei 31/1995, Resolución de 5 de maio de 2011, Decreto Lexislativo 2/2015 de Galicia, Lei 55/2003, Lei 40/2015.

Obxecto:	**Alcance:**
Establecer o marco de actuación ante situacións que puidesen constituír acoso laboral e outras discriminacións, coa finalidade explícita de erradicar este tipo de condutas no ámbito das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde.	Todas as estruturas de xestión integrada do Servizo Galego de Saúde.

Metodoloxía:

Lista de Actividades	**Responsabilidade**	**Descrición**
1. Inicio do procedemento.	1. Profesional afectado ou terceiras persoas con coñecemento da situación.	1. O profesional afectado ou terceiras persoas con coñecemento da situación, presentarán comunicación escrita na Dirección de RRHH, conforme ao F-PRL 19 03.
2. Remisión da comunicación á Comisión de Investigación.	2. Dirección de RRHH.	2. A Dirección de RRHH remitirá a comunicación escrita á Comisión de Investigación nun prazo de 3 días.
3. 1 Investigación do asunto pola Comisión e polo/s Instrutor/es nomeado/s.	3.1 Comisión de Investigación e instrutor/es	3.1 Creada a Comisión de Investigación, procederá a nomear a un/dous Instrutor/es para realizala Investigación. A Comisión de Investigación disporá dun prazo máximo de 30 días naturais para realizar a investigación dos feitos e para remitir o correspondente informe.
3. 2 Informe da Comisión sobre o asunto.	3.2 Comisión e Instrutor/es.	3.2 A Comisión emite informe sobre o asunto que dirixirá á Dirección de RRHH, quen o traslada ás partes afectadas no trámite de audiencia para que formulen as alegacións que xulgue procedentes no prazo de cinco días hábiles.
4. Resolución.	4. Xerencia da EOXI.	4. A Xerencia resolverá o asunto: • Arquivo do asunto. • Traslado das actuacións ao órgano competente en materia disciplinaria, por falta disciplinaria diferente ao acoso. • Traslado das actuacións ao órgano competente en materia disciplinaria, por acoso. • Proposta de medidas preventivas.

ANEXO I Listaxe de referencia de condutas que son, ou non son, acoso laboral*

A) Condutas consideradas como acoso laboral

- Deixar ao traballador de forma continuada sen ocupación efectiva, ou incomunicado, sen causa algunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que ao traballador asígnanselle.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a traballadores que expuxeron queixas, denuncias ou demandas fronte á organización, ou fronte aos que colaboraron cos reclamantes.
- Insultar ou menosprezar repetidamente a 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.
- 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: Exemplos de condutas relacionadas co acoso sexual*

CONDUTAS VERBAIS

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física ou condición sexual da traballadora ou o traballador.
- Comentarios sexuais obscenos.
- Preguntas, descricións ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Formas denigrantes ou obscenas para dirixirse ás persoas.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual das persoas.
- Comunicacións (chamadas telefónicas, correos electrónicos, etc…) de contido sexual e carácter ofensivo.
- Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sexuais.
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.
- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.

CONDUTAS NON VERBAIS

- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
- Xestos obscenos, asubíos, xestos ou miradas impúdicas.
- Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo de contido sexual.

CONDUTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexadas, etc…) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acantoar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente ou “accidentalmente” os órganos sexuais.

** Tomados do Manual de referencia para a elaboración de procedementos de actuación e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no traballo. Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades. Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. Xuño 2015.*

ANEXO III: Estratexias con implicacións diversas nos distintos tipos de violencia laboral

As estratexias características da violencia laboral poden agruparse, o que resulta eficaz para a súa detección e valoración. A análise cualitativa e cuantitativa de casos de acoso sexual, discriminatorio, laboral e doutras situacións de violencia no traballo, permitiron estruturar en grupos as estratexias que con máis frecuencia foron utilizadas en plena coherencia coas investigacións máis recentes a nivel internacional.

É posible, con todo, que aparezan outro tipo de condutas que sen dúbida a evolución tecnolóxica, os cambios na estrutura e dinámica produtiva, e a inventiva do agresor poderán cambiar ou sofisticar. Sinteticamente, apréciase unha agrupación en seis factores de estratexias con implicacións diversas nos distintos tipos de violencia laboral:

a) Descrédito da capacidade laboral e deterioración das condicións do exercicio profesional. Común á maior parte de situacións de violencia laboral cando se prolongan no tempo, e característica do acoso laboral. Desenvólvese en distintos momentos, como declarar a incompetencia, impedir a competencia e demostrar a incompetencia.

b) Illamento social laboral. Característico das situacións de violencia laboral prolongadas, convértese en central nos procesos de acoso laboral e discriminatorio. Inclúe as interferencias no contacto social laboral, a restrición expresa do contacto e a negación do contacto.

c) Desprestixio persoal. Característica do acoso discriminatorio, tamén pode aparecer noutras dinámicas de violencia laboral, incluíndo as burlas e ridiculizacións persoais, as críticas á vida privada e a difusión de rumores ou calumnias sobre a persoa.

d) Agresións e humillacións. A agrupación de estratexias cualitativas mostra, pola súa coincidencia nas mesmas persoas e os resultados cuantitativos, o grupo de estratexias máis explícitas e directas. Este grupo inclúe o acoso sexual, a agresión física (violencia física) e as prácticas laborais humillantes e discriminatorias.

e) Roubos e danos. De menor incidencia en xeral, pero moi presentes nalgúns sectores produtivos. Os roubos ou danos aos materiais para o exercicio da actividade profesional e o adecuado mantemento das condicións da actividade laboral, agrúpanse neste factor.

f) Ameazas. A presenza de ameazas explícitas ou implícitas son indicadores expresos da toxicidade da contorna laboral.

Nota: *Tomado da NTP 891: Procedemento de solución autónoma dos conflitos de violencia laboral (I). INSHT.*

ANEXO IV: Modelo de Declaración de principios

A Xerencia da EOXI A Coruña recoñece a violencia interna no traballo como un risco que afecta as Institucións Sanitarias do seu ámbito e que ten unha incidencia directa sobre a saúde e seguridade dos profesionais expostos a estas situacións así como para a organización sanitaria, os pacientes, os usuarios e a sociedade, motivos polos cales é fundamental atallar calquera tipo de conduta de violencia que se detecte na contorna laboral.

Mediante esta Declaración fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter unha contorna de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, declara que as actitudes de acoso laboral e discriminatorias por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicciónns, discapacidade, idade, sexo ou orientación sexual representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Por tanto, a Xerencia da EOXI A Coruña comprométese a:

- *Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións de acoso laboral e outras discriminacións.*
- *Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de acoso laboral e outras discriminacións que se poidan producir na organización.*
- *Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.*
- *Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.*
- *Sancionar ás persoas que acosen ou discriminen en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.*

Para a consecución efectiva deste compromiso na EOXI de A Coruña exíxese de todas e cada unha das persoas que integran esta organización, e en especial daquelas que ocupan postos directivos e de mandos intermedios, que asuman as seguintes responsabilidades:

- *Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo, etc.) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.*
- *Evitar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.*
- *Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións: non ignorándoos, non tolerándoos, manifestando o seu desacordo, impedindo que se repitan ou se agraven, comunicándoos ás persoas designadas para o efecto, así como prestando apoio ás persoas que os sofren.*

Esta política aplicarase a todos os colectivos e a todos os niveis da mesma, sen diferenza de réxime xurídico, relación ou duración do vínculo, tendo o dereito calquera profesional que se considere obxecto de condutas de acoso ou outras discriminacións, sen prexuízo doutras accións disciplinarias, penais ou civís, a expor unha denuncia que se tramitará no marco do procedemento definido na nosa organización para procurar a prevención, detección e erradicación deste tipo de condutas de violencia no traballo e, no caso de que ocorran tales supostos, a adopción das correspondentes medidas correctoras e de protección ás vítimas.

Xerencia da EOXI A Coruña

ANEXO V: Exemplos de posibles tipos de información a achegar na fase de investigación

- Informe pormenorizado dos feitos para investigar así como canta documentación considere pertinente para o esclarecemento do caso, achegadas tanto polo denunciante e a presunta vítima como pola persoa denunciada.
- Informe no que se reflicta pormenorizadamente as tarefas realizadas pola presunta vítima e pola persoa denunciada.
- Relación das medidas (organizativas ou doutro tipo) existentes que poden axudar na análise da situación denunciada: existencia de protocolos de traballo, fluxos de comunicación para a realización das tarefas,…
- Relación de postos de traballo ocupados con anterioridade pola presunta vítima e pola persoa denunciada. motivos dos cambios...
- Avaliación de riscos dos postos de traballo afectados*.

** Se a avaliación dos factores psicosociais non estivese documentada con anterioridade, durante o proceso de investigación por unha denuncia de acoso moral as circunstancias poden dar un diagnóstico erróneo da situación, polo que non debe realizarse unha avaliación de riscos psicosociais nese momento.*

F-PRL 19 01: Modelo de compromiso de confidencialidade das persoas que interveñen no proceso de tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso laboral ou outras discriminacións

Don/Dona …….. , sendo designado pola Xerencia da EOXI de A Coruña para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso laboral e outras discriminacións que puidesen producirse no seu ámbito, comprométese a respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso.

Por tanto, e de forma máis concreta, manifesto o meu compromiso para cumprir coas seguintes obrigacións:

- Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade ao longo de todo o procedemento.
- Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción en relación coa información sobre as situacións que puidesen ser constitutivas de acoso laboral ou doutras discriminacións.
- Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información por parte do resto das persoas que interveñan no procedemento.

Así mesmo, declaro que fun informado pola Xerencia da EOXI de A Coruña da responsabilidade disciplinaria en que podería incorrer polo incumprimento das obrigacións anteriormente expostas.

En……, a ….. de ……... de …….

Asinado:

F-PRL 19 02: Información previa ás persoas entrevistadas durante a fase de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións

N.º de expediente: …… **Data comunicación:** …… **Xerencia:** A Coruña

D/Dª ……. presentou unha solicitude na que indica unha situación de acoso laboral/outras discriminacións e iniciouse un proceso de investigación segundo o procedemento que esta EOXI ten para estes casos, polo que precisamos da súa colaboración.

Segundo o citado procedemento, unha Comisión de investigación analizará o caso, estando obrigados a gardar confidencialidade respecto diso. Os membros da mesma son:

- ……..
- ……..
- ……..
- ……..
- ……..

A fase de investigación consistirá na revisión de toda a documentación que poida ser relevante para o caso e a realización de entrevistas aos implicados e compañeiros que poidan achegar testemuños sobre as situacións denunciadas. As bases da investigación serán:

- Preténdese investigar feitos concretos, non ás persoas implicadas.
- Non debe basearse en prexuízos nin apreciacións persoais.
- Dispensarase un trato respectuoso aos profesionais implicados.
- Realizarase da forma máis rápida posible.
- A participación das testemuñas será voluntaria.

A Comisión emitirá ao final un documento informativo no que se emitirán unhas conclusións que trasladará á Xerencia quen emitirá a resolución correspondente da que se poderán derivar medidas correctoras, e mesmo de carácter disciplinario en caso de demostrarse mala fe dalgunha das persoas implicadas.

DECLARO

- Fun informado das vantaxes e inconvenientes de activar el proceso de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións no traballo.
- Comprendín a información recibida e puiden formular todas as preguntas que crin oportunas.
- Comprométome a gardar confidencialidade sobre os temas tratados.

En ……, a ……. de …….. de ……..

O/a traballador/a	Persoa que lle informou:
Nome: ……..	Nome: ……..

F-PRL19 03: Modelo denuncia por acoso laboral ou outras discriminacións

SOLICITANTE

□ Persoa afectada □ Mando do Servizo/Unidade afectada

□ Recursos Humanos □ Delegados/das de prevención

□ Outros *(especificar): .....*

*Nome, Apelidos:…….. NIF: ……

No caso de que o solicitante sexa a persoa afectada, os seus datos persoais incluiranse como **documentación anexa (en sobre pechado)*

TIPO DE ACOSO/ DISCRIMINACIÓNS

□ Acoso Moral/Laboral □ Acoso Sexual

□ Discriminación por razón de (especificar):…….....

DATOS DA PERSOA AFECTADA

EOXI:…… Centro de traballo:…….

Servizo/Unidade: ……Categoría:……

** O nome, apelidos e NIF achegaranse como **documentación anexa** en sobre pechado.*

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Indícase a relación de documentos achegados con este escrito en sobre pechado:

□ Datos persoais identificativos e de contacto da persoa afectada.

□ Datos identificativos das testemuñas (no seu caso)

□ Descrición dos feitos

□ …….

□ …….

□ …….

□ …….

SOLICITUDE

□ **Solicito o inicio do procedemento de actuación fronte a situacións de Acoso laboral e outras discriminacións non traballo**

En ……, a ….. de ……. de ……...

FIRMA DA PERSOA SOLICITANTE

A/A Dirección de RRHH. EOXI A Coruña

F-PRL 19 04: Garantía de información previa á parte denunciante por acoso laboral ou outras discriminacións

N.º de expediente: …… **Data comunicación:** …… **Xerencia:** ……

Vostede informou que está a ser obxecto dunha situación de acoso laboral ou outras discriminacións. Nestas circunstancias, propoñémoslle realizar unha investigación a través do procedemento que esta EOXI ten para estes casos, para o que é necesario presentar un documento coa relación dos feitos que considera constitutivos do acoso/discriminación (Formato F-PRL 19 03).

Segundo o citado procedemento, unha Comisión de investigación analizará o caso, estando obrigados a gardar confidencialidade respecto diso, e de entre os seus membros designará á/s persoa/s instrutora/s do seu caso. Os membros da mesma son:

- ……..
- ……..
- ……..
- ……..
- ……..

A fase de investigación consistirá na revisión de toda a documentación que poida ser relevante para o caso e a realización de entrevistas aos implicados e compañeiros que poidan achegar testemuños sobre as situacións denunciadas. As bases da investigación serán:

- Preténdese investigar feitos concretos, non ás persoas implicadas.
- Non debe basearse en prexuízos nin apreciacións persoais.
- Dispensarase un trato respectuoso aos profesionais implicados.
- Realizarase da forma máis rápida posible.
- As testemuñas serán informados sobre o asunto para o que foron chamados. A participación será voluntaria.
- A investigación por parte da empresa quedará paralizada inmediatamente se o demandante recorre a outra vía diferente, xudicial ou laboral, durante o proceso.

A Comisión emitirá ao final un documento informativo no que se emitirán unhas conclusións que trasladará á Xerencia quen emitirá a resolución correspondente da que se poderán derivar medidas correctoras, e mesmo de carácter disciplinario en caso de demostrarse mala fe dalgunha das persoas implicadas.

Unha vez lido o presente documento vostede dispón das seguintes opcións:

- Aceptar o proceso de investigación.
- Non aceptar o proceso de investigación, o cal levará o peche do mesmo.
- Recorrer a outras vías, laboral ou xudicial, nese caso quedará paralizado o proceso de investigación.

DECLARO

- Fun informado das vantaxes e inconvenientes de activar o proceso de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións no traballo.
- Comprendín a información recibida e puiden formular todas as preguntas que crin oportunas.
- Comprométome a gardar confidencialidade sobre os temas tratados.

EN CONSECUENCIA: *(sinalar a opción das seguintes que corresponda)*

□ **DOU O MEU CONSENTIMENTO**

□ **NON DOU O MEU CONSENTIMENTO**

□ **RECORREREI A OUTRAS VÍAS**

En ……, a ……. de …….. de ……..

O/a traballador/a	Persoa que lle informou:
Nome: ……..	Nome: ……..

F-PRL 19 05: Garantía de información previa á parte denunciada por acoso laboral ou outras discriminacións

N.º de expediente: …… **Data comunicación:** …… **Xerencia:** A Coruña

D/Dª ……. presentou unha solicitude na que indica unha situación de acoso laboral/outras discriminacións e iniciouse un proceso de investigación segundo o procedemento que esta EOXI ten para estes casos, polo que precisamos da súa colaboración.

Segundo o citado procedemento, unha Comisión de investigación analizará o caso, estando obrigados a gardar confidencialidade respecto diso. Os membros da mesma son:

- ……..
- ……..
- ……..
- ……..
- ……..

A fase de investigación consistirá na revisión de toda a documentación que poida ser relevante para o caso e a realización de entrevistas aos implicados e compañeiros que poidan achegar testemuños sobre as situacións denunciadas. As bases da investigación serán:

- Preténdese investigar feitos concretos, non ás persoas implicadas.
- Non debe basearse en prexuízos nin apreciacións persoais.
- Dispensarase un trato respectuoso aos profesionais implicados.
- Realizarase da forma máis rápida posible.
- A participación das testemuñas será voluntaria.

A Comisión emitirá ao final un documento informativo no que se emitirán unhas conclusións que trasladará á Xerencia quen emitirá a resolución correspondente da que se poderán derivar medidas correctoras, e mesmo de carácter disciplinario en caso de demostrarse mala fe dalgunha das persoas implicadas.

DECLARO

- Fun informado da activación do proceso de investigación por acoso laboral ou outras discriminacións no traballo.
- Comprendín a información recibida e puiden formular todas as preguntas que crin oportunas.
- Comprométome a gardar confidencialidade sobre os temas tratados.

En ……, a ……. de …….. de ……..

O/a traballador/a	Persoa que lle informou:
Nome: ……..	Nome: ……..