



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO
DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL,
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO.

LINGORETA, S.L.

Contenido

1. OBJETO.....	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
4. ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO.....	8
5. ALCANCE.....	9
6. CONCEPTOS.....	10
6.1 Conflicto interpersonal.....	10
6.3 Acoso laboral.....	11
6.4 Acoso moral.....	11
6.5 Acoso sexual.....	12
6.6 Discriminación por razón de sexo.....	12
6.7 Otras causas de discriminación ilícita.....	13
6.8 Denuncia falsa.....	13
6.9 Exclusiones.....	13
7.1 Inicio.....	14
7.2 Procedimiento dialogado.....	16
7.3 Procedimiento formal.....	17
7.4 Conflictos con personas externas a LINGORETA.....	19
7.5 Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.....	19
7.6 Protección de datos de carácter personal.....	19

1. OBJETO.

Este Protocolo describe el proceso a seguir por toda la plantilla de LINGORETA, S.L. (en adelante LINGORETA) y personas externas de otras empresas, que realicen sus actividades en los centros de trabajo de la empresa, que actualmente tiene en todo el territorio nacional, en caso de encontrarse expuestas o sometidas a situaciones de acoso psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo y, en general a cualquier otro tipo de discriminación ilícita que atente a su dignidad personal y/o a su salud, estableciendo para ello las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquiera de tales conductas inapropiadas, así como establecer los cauces para la instrucción de las pertinentes diligencias de averiguación y adopción de medidas sancionadoras y/o correctoras pertinentes en caso de que, a pesar de todo, llegaran a producirse.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal grave o que ha sido objeto de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, o de discriminación ilícita en el trabajo tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin perjuicio ni menoscabo alguno de las acciones legales de carácter administrativo, civil y/o penal que pueda ejercitar externamente a LINGORETA.

2. MARCO LEGAL.

- Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.
- Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 27 y siguientes Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Arts. 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).
- Art. 7, 8, 48 y 62 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres (Vigente hasta el 18 de Febrero de 2016).
- Arts. 169, 172, 173, 184, 191 y 314 del Código Penal.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.
- Ley 7/2004, de 16 de julio, ley para la igualdad de mujeres y hombres de Galicia.
- Convenio Colectivo de aplicación Convenio Colectivo para Hospitalización Pontevedra.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso de todo tipo y de discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

En línea con tales objetivos:

LINGORETA CONSIDERA:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de LINGORETA debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LINGORETA DECLARA:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

LINGORETA INSTA:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LINGORETA SE COMPROMETE A:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y adoptar las medidas necesarias para impedir que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger con especial diligencia a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o testificar.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

4. ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO.

El presente Protocolo entra en vigor en el día de la fecha.

LINGORETA se compromete a mantener el presente Protocolo permanente actualizado, incorporando en él aquellas medidas y mejoras que la experiencia demuestre necesarias y/o convenientes.

5. ALCANCE.

El presente Protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de LINGORETA, y será aplicable a:

- ✓ Toda la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.
- ✓ Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.
- ✓ Clientes y Proveedores.
- ✓ En general, en cualquier lugar o momento en el que las personas estén por razones profesionales, laborales o académicas, incluidos viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de LINGORETA, etc., así como a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

6. CONCEPTOS.

6.1 Conflicto interpersonal.

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos y otros.

Los principales tipos de conflicto interpersonal son:

- Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- Conflicto de poder: Secundario a la percepción de que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y capacidad de decisión.
- Conflicto de identidad: Acciones de un compañero/a o de un superior/a que agreden la identidad personal o profesional.
- Conflicto ideológico: Cuando se origina una imposibilidad de convivencia que impide establecer compromisos a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Ejemplo de otras situaciones de posible **conflicto interpersonal que no son acoso psicológico**, son las siguientes:

- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre personas por problemas concretos que generan discusión.
- Actos singulares: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción procedente, discusiones puntuales, etc.
- Situaciones colectivas de tipo organizativo tales como eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

6.2 ACOSO

La acción impuesta **sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida**, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona trabajadora.

6.3 Acoso laboral.

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta **reiteración** pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

6.4 Acoso moral.

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma **sistemática durante un tiempo prolongado** sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- ✓ Intención de dañar.
- ✓ Persistencia en el tiempo.
- ✓ Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

6.5 Acoso sexual.

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

- a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un/a superior/a jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañera o compañero de trabajo o incluso por personas de categoría superior o inferior jerárquica de la víctima, y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- ✓ Propuesta: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- ✓ Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- ✓ Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

6.6 Discriminación por razón de sexo.

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6.7 Otras causas de discriminación ilícita.

Es una conducta indeseada basada en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en torno a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada en LINGORETA o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

6.8 Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

6.9 Exclusiones.

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

7.1 Inicio.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 6 de este Protocolo, podrá poner los hechos en conocimiento de:

1. Diana Lameiro Aznar.
2. María del Carmen Rodríguez de Dios
3. Vanesa Estevez Blanco.

LINGORETA pone a disposición de la plantilla, un formulario de denuncia ya que esta deberá formularse por escrito, y ser firmada por el/la denunciante. Se adjunta al final del Protocolo como Anexo, y estará a disposición de toda la plantilla a través del envío por mail de dicho formulario.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

- a) Las denuncias anónimas.
- b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- ✓ Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- ✓ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia, se acusará inmediatamente recibo de la misma y designará a una persona instructora que nombrará la Comisión de Acoso, formada por las personas que forman la Comisión de Igualdad que son: Maria del Carmen Rodriguez de Dios y Vanesa Estevez Blanco, que llevará a cabo las diligencias de averiguación necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

En caso de que, bien la persona denunciante, bien la persona denunciada, de modo motivado considerasen no idónea para llevar a cabo su misión a la persona o personas designadas para la instrucción, podrán recusarla/s, en cuyo caso será/n sustituida/s por otra/s que concite/n la confianza de ambas partes. No obstante, en caso de desacuerdo en la elección de la/s persona/s sustituta/s, la Dirección designará para ello a una tercera persona externa y experta en derecho, y más concretamente en materia de igualdad y género, o en su lugar la parte que haya visto recusado a alguno de sus miembros lo sustituirá por tercera persona externa y experta en derecho, y más concretamente en materia de igualdad y género.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el/la Instructor/a con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el/la Instructor/a para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual, la persona afectada podrá solicitar que el Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

7.2 Procedimiento dialogado.

En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento dialogado en virtud del cual la propia persona afectada, pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si la persona denunciante así lo prefiere, por el trabajador o trabajadora de LINGORETA o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia ante el/la Instructor/a, éste:

- ✓ Recabará de la persona afectada, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- ✓ Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el/la Instructor/a en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por LINGORETA o ésta sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- ✓ Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- ✓ Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el/la Instructor/a redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

- a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.
- b) Si finaliza sin acuerdo: que el procedimiento dialogado de mediación se convierta en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

7.3 Procedimiento formal.

La intervención formal se iniciará:

- ✓ Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- ✓ Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

La persona instructora, establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- ✓ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- ✓ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- ✓ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- ✓ Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por LINGORETA para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.
- ✓ Llevará a cabo las entrevistas que considere necesarias, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por LINGORETA en un procedimiento judicial o administrativo.

- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista, en caso contrario se podrían tomar medidas disciplinarias
- ✓ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del/la Instructor/a.
- ✓ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de las personas participantes en el procedimiento, deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

La persona instructora, informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien la persona instructora, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

La Dirección de LINGORETA adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- ✓ Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- ✓ Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- ✓ Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- ✓ Cualquier otra que se considere conveniente.

- ✓ Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

7.4 Conflictos con personas externas a LINGORETA.

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores y trabajadoras de LINGORETA y personas externas que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

7.5 Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien, con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones, se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

7.6 Protección de datos de carácter personal.

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

7. COMISIÓN DE ACOSO.

Se acuerda por unanimidad, de todas las personas firmantes del presente documento, crear una Comisión de Acoso, que quedará integrada dentro de la Comisión de Igualdad, y estará formada por las mismas personas que integran dicha Comisión, siendo las mismas:

María del Carmen Rodríguez de Dios

Vanessa Estévez Blanco

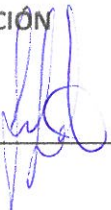
En Vigo, a 03 octubre de 2019.

Con fecha de hoy se acuerdan los términos aquí expuestos y acordados, por todas las personas que forman parte de la plantilla, al no haber representación legal de trabajadores en la misma:

Diana Lameiro Aznar

DNI 77403720A

DIRECCIÓN



María del Carmen Rodríguez de Dios

DNI 36177038Q

Subdirectora Lingoreta



Vanessa Estevez Blanco

DNI 44470628J

(elección ad hoc por la plantilla)