



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

frente al acoso sexual, el acoso por razón de
sexo y laboral





FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso

“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad”

Judith Butler

TÍTULO: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo..

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AUTORÍA: Ana Maria Valverde

FECHA: 16/10/2023

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE	5
1.1. NORMATIVA NACIONAL	5
1.2. NORMATIVA EUROPEA.....	9
1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL	11
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	13
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	15
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO ..	17
5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	19
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	22
6.1. CONFLICTO.....	22
6.2. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO	22
6.3. ACOSO SEXUAL	23
6.4. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25
6.5. ACOSO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	29
6.6. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL	32
6.7. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?	32
7. OBJETIVOS.....	34
8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO.....	35
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	38
9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO	38

9.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA.....	40
9.2. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN	42
9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	45
9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL	47
9.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.....	50
9.5.1. SANCIONES.....	51
9.5.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	51
9.5.3. VIGILANCIA.....	52
10. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	54
11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.	56
11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES.....	57
11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS	58
12. ANEXOS.....	61
12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA .	61
12.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	62
12.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.	64
12.4. ANEXO IV. CONSTITUCIÓN ACTA DE COMISIÓN DE ACOSO.....	68

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA NACIONAL

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (18.1).

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (35.1).

- **La ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, expone que *todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos/as mismos/as*, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.

- El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el delito de acoso sexual, que se castiga con una pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a diez meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios y un resultado.

Asimismo, en su artículo 173, castiga el delito de acoso laboral con una pena de prisión de 6 meses a 2 años, cuando alguien infligiere a otra persona trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especifica el significado tanto el *acoso sexual* como el acoso por *razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de incluir en los planes de igualdad la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que establece la obligatoriedad para todas las empresas de establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Por último, según la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, "*las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*"

Asimismo, el Convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de Valencia. (código 46000945011981).) Establece como objetivo de los planes de igualdad que realicen las empresas que se encuentren bajo el mismo, la erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

El **Convenio Colectivo de aplicación** prevé en su artículo 57 el acoso sexual como falta muy grave.

Según el **Real Decreto Legislativo 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 (TRLISOS):**

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET)** prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la Fundación.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Fundación.
- b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Fundación o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:
 - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
 - la suspensión de empleo y sueldo
 - la limitación temporal para ascender
 - el despido disciplinario

Además, la Dirección de la Fundación deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación.

Según la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, en su artículo 80 indica las sanciones y criterios de graduación respecto a las sanciones administrativas, siendo estos los siguientes:¹

- 1- Las **infracciones leves** serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.
2. Las **infracciones graves** serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

- La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, concreta las denominaciones de “acoso” y “acoso sexual”, equiparando el término “acoso” al de “acoso por razón de sexo” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo

¹ Cabe recordar que la Fundación no tiene potestad para imponer sanciones administrativas. No obstante, se considera pertinente contemplarlas en el protocolo. Para más información consultar artículo 80 de la Ley 4/2023.

en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

- La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como discriminatorios.

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al acoso, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se

cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del acoso sexual: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40).

1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera discriminación por sexo.
- **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso** (no ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
 - f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)
- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que obliga a los Estados Parte a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).
 - **La Plataforma de Acción de Beijing**: su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso laboral, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la Fundación sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso, en cualquiera de sus tipologías.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas con mala fe.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la Fundación
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista o LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo **se establece** para todos los centros de trabajo de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la Fundación se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La Fundación también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la Fundación contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento del mismo.

En cuanto a su **vigencia**, en el caso de que la Fundación tenga Plan de Igualdad, tendrá la misma vigencia que el mismo, del que también formará parte, debiéndose revisar al final.

Si la Fundación no dispone de Plan de Igualdad, el plazo de su vigencia será el determinado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), si existiera, y, en cualquier caso, no es recomendable que sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- b) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- c) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la Fundación, sus métodos de trabajo u organización.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Fundación por discriminación por razón de sexo o sexual, así como por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso, en cualquiera de sus tipologías, se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla **a través de los canales de comunicación propios de la** Fundación.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una Fundación que promueva la tolerancia cero ante el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y/o el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

1. Declaración de principios, definición de acoso laboral, de los tipos de violencias sexuales, del acoso sexual y por razón de sexo, así como las definiciones del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
2. Efectos que produce el en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la Fundación.
4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la Fundación.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras

5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

1 RESPETO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2 COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual, o cualquier otra característica personal.

3 REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la Fundación. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la Fundación ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4 CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

5 ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como

también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

6 NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

7 REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario/a.

8 PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9 OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1. CONFLICTO

Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un trabajador o trabajadora y su responsable, o entre dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma, o a empresas externas que presenten sus servicios en la misma.

6.2. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

A estos efectos, el **concepto de hostigamiento exigible** en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores,

desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Acciones indirectas, dirigidas a generar un ambiente de trabajo hostil:

- **Aislamiento:** limitar al trabajador o trabajadora la interacción con sus compañeros y compañeras, y/o separarlos físicamente procurando su marginación y exclusión.
- **Control/Manipulación información:** minusvalorar o denigrar la reputación y la categoría profesional del trabajador o trabajadora, devaluando sus conocimientos, su experiencia, su esfuerzo y desempeño.
- **Control/Abuso de las condiciones laborales:** disminuir la importancia del rol desempeñado por el trabajador o trabajadora, quitándole injustificadamente responsabilidades o asignándole tareas inútiles inferiores a su categoría.

Acciones directas, dirigidas a atentar contra la dignidad personal de la víctima:

- **Abuso emocional:** acciones y expresiones ofensivas dirigidas especialmente a atacar, herir y menospreciar al trabajador en sus sentimientos y emociones.
- **Amenazas:** intimidaciones y/o humillaciones que en un inicio son sutiles, pero luego pasan a ser incluso públicas.
- **Agresiones, robos o daños:** tienen una menor incidencia, pero se pueden producir en las últimas fases del acoso.

6.3. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 3/2007 el acoso sexual es *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad*

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra que por lo general suele ejercer el hombre sobre la mujer. El acoso sexual puede considerarse como una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

- *Conductas verbales:* entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.
- *Conductas no verbales:* exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.
- *Conductas físicas:* contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual quid pro quo:* chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- *Acoso sexual ambiental:* la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

- *Acoso sexual digital*: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

6.4. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

El acoso por razón de sexo tiene su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la **conurrencia de una serie de elementos** conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la

víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o personas dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la Fundación debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

- *Ataques con medidas organizativas:*

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Quando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- *Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:*

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.

- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

- *Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:*

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- *Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:*

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.5. ACOSO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, define los siguientes términos como:

Orientación sexual: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser

- heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.

- homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual

Algunas conductas constitutivas de acoso por razones de diversidad (ejemplos):

- **Heterosexismo (o heteronormatividad):** Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.
- **Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas

que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

- **Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales. Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.
- **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

- La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas

LGTBI. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada. Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

- **LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables
- **LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

- **LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia internalizada engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la Fundación, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

6.6. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de **medios tecnológicos**, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

También comprende la utilización de la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales o páginas de contactos, ocasionándole una situación de acoso, hostigamiento o humillación.

6.7. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

Para distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

El **acoso moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una

relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

El acoso psicológico puede **tener relación con una situación de diversidad sexual o machismo**, causando acoso por **razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual**, etc. Entonces entraríamos en conductas constitutivas de estos tipos de acoso en concreto.

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

- Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la Fundación.
- Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la Fundación. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical-Descendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- Vertical-Ascendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Si alguno de los tipos de acoso anteriores se realiza a través de **medios digitales o tecnológicos**, se valoraría la especificidad del acoso en el ámbito digital.

7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la Fundación frente a las situaciones de acoso que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la Fundación se ha producido una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

La Comisión de Acoso o Comisión de Investigación es un órgano formado por integrantes de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA**, constituido para investigar las denuncias sobre acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Esta comisión estará constituida por entre 3 y 5 personas, incluyendo, al menos, los siguientes cargos:

- Un/a representante legal de la plantilla.
- Una persona técnica en PRL o una persona **Urb Zcfa UWCE** en igualdad
- Un/a representante de la Fundación o de RRHH"

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo y/o diversidad de género u orientación sexual también podrá incluir al servicio de prevención de riesgos laborales y/o a la asesoría que disponga la organización de forma externalizada o interna, según a las necesidades del caso en concreto.

La Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes².

² Anexo IV

La Comisión tendrá una duración equivalente a la de la Comisión de Igualdad, o en todo caso de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Acoso cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la **recusación** de dicha persona o personas de la comisión.

Se recomienda que las personas que componen la Comisión dispongan de **formación** entorno a acoso laboral, sexual o por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la **contratación de una persona experta externa** que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento (durante la instrucción, esta Comisión pasará a llamarse **Comisión Instructora**).

Esta Comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Por último, las **funciones** que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la Fundación para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso psicológico, sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.



- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso psicológico, sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA**, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo o del Convenio Colectivo de la Fundación.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales
Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclamaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidad

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.

Seguridad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además de seguir los principios referidos anteriormente y asegurarlos como garantías de las personas implicadas, se deberá incluir en el proceso a una persona representante social de la

Fundación y al servicio de prevención de riesgos laborales en el órgano creado para el desarrollo de la investigación en casos de caso. Adicionalmente, se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Perspectiva de Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.



Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación el **modelo (Anexo III)** que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o por cualquier trabajadora o trabajador que tengan conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso será necesaria para el **inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.

9.2. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN

En el caso de que dos o más personas se hallen en conflicto, o que este sea detectado por una persona externa, se podrá utilizar el sistema de resolución de conflictos que propone la organización si, **de manera voluntaria**, las partes están de acuerdo.

IMPORTANTE: este procedimiento no podrá ser utilizado para casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Infografía 1. Procedimiento de resolución de conflictos

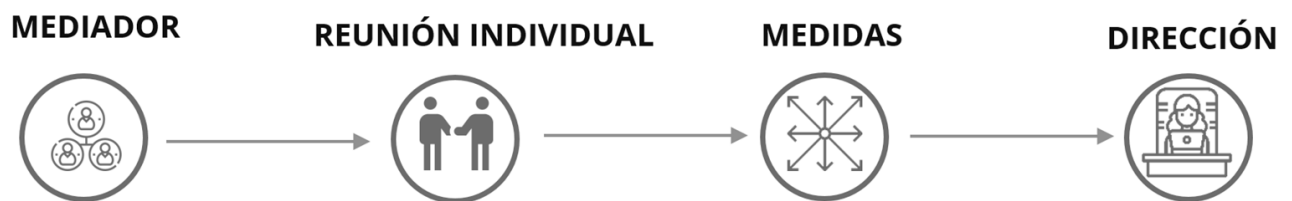
Comunicación

La comunicación se realizará por medio del canal de denuncia especificado por la Fundación en el apartado anterior.

La solicitud en este caso solamente puede ser realizada por cualquiera de las dos partes afectadas por el conflicto.

Análisis del caso

La persona designada por la Comisión de Acoso (instructora), que deberá de ser en todo caso ajena al conflicto y actuar de manera objetiva.



Infografía 2. Proceso de mediación

Este proceso se inicia con una **reunión voluntaria y aceptada por ambas partes**. En primer lugar, se realizará una **reunión individualizada** con cada una de las partes involucradas para conocer su versión de la situación o del conflicto. Posteriormente se realizará una **reunión conjunta** para que las partes traten de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para resolver dicho conflicto.

La información de la que disponga la persona mediadora a través de las entrevistas debe ser **confidencial** y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

Dicha persona **propondrá medidas** para solucionar el conflicto entre las personas implicadas. En el caso de que se acepten dichas medidas se procederá a la aplicación de estas y se dará por concluido el conflicto.

En el caso de **no aceptar las medidas** propuestas o si, al cabo de un tiempo, estas resultan insuficientes para resolver la situación se procederá a iniciar el procedimiento de denuncia formal si la persona afectada lo solicita o si la Comisión observa gravedad suficiente en el caso.



Lo mismo sucederá en el caso de que alguna de las partes implicadas no desee acudir al procedimiento previo de resolución de conflictos o mediación.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la Fundación. Todas las partes involucradas (incluyendo la persona mediadora) deberán firmar dicho acuerdo.

Es absolutamente necesario recordar que **el proceso de mediación NUNCA se posibilitaría en casos de acoso sexual**, ya que esto supondría una reexposición de la víctima a su presunto agresor o agresora.

9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

IMPORTANTE: este procedimiento se puede utilizar en los casos de acoso laboral, sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, de manera que sustituiría a la mediación.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión de Acoso (instructora) entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la **dignidad y la intimidad** de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo (procedimiento formal)**, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.



En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará **acta de la solución** adoptada en esta fase preliminar (con datos codificados) y se **informará a la Dirección de la Fundación**.

Así mismo, se **informará** a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad (Comisión de Igualdad), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL

PROCEDIMIENTO FORMAL



En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una **investigación**³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se tendrá presunción de veracidad.

lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima. A continuación, las y los testigos, y por último a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso y/o igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución de conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión **levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso, en cualquiera de sus tipologías. Los datos de las personas implicadas estarán codificados en el acta.



Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la Fundación (Dirección) a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma **consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría simple**.

El procedimiento será **ágil, eficaz** y se protegerá, en todo caso, **la intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencial y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo hasta completar la investigación.

aplicando el cuadro de **infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación** a la Fundación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

9.5.1. SANCIONES.

En el caso de que se haya podido demostrar la situación de acoso, este constituye, en cualquiera de los casos y de las diferentes tipologías, una infracción muy grave. Entre las **sanciones a considerar** para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

9.5.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de una tercera persona.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

Dichas circunstancias serán tenidas en cuenta para aplicar la sanción que se decida, por parte de la Comisión Investigadora, de entre la establecidas en el punto anterior.

9.5.3. VIGILANCIA

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción de vínculo contractual, la Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

La Dirección de **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** adoptará **las medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, **entre otras, las siguientes:**

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadoras
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación.

10. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta codificada** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se ha implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se **remitirá** a la Dirección de la Fundación, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Corresponderá a la Comisión de Acoso instar a la compañía a realizar **auditorías internas** anuales, que verifiquen, circunstancias como, por ejemplo, las siguientes:

- La percepción de la plantilla acerca del clima laboral para identificar posibles factores de riesgo de situaciones de acoso.
- La formación/sensibilización anual obligatoria que se debe realizar a la plantilla, incluidos mandos intermedios y Dirección.
- La difusión efectiva del protocolo a las nuevas incorporaciones a la plantilla que se realicen durante el año, así como la accesibilidad a la documentación anexa.
- El seguimiento de la efectividad de las medidas que se hayan tomado en casos de acoso (si existieran), así como la satisfacción de la persona o personas afectadas.
- Cualquier otra función que se acuerde mediante acta de la Comisión de acoso.

Todo ello se reflejará en un **informe anual** que incluirá indicadores que demuestren el cumplimiento de las obligaciones anteriores, y documentación anexa. Dicho informe se



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso

trasladará a las autoridades competentes y se archivará dentro de la Fundación durante un **periodo mínimo de 4 años**.

11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.

En el caso de que la Fundación (**empresa principal**) ceda sus trabajadores y trabajadoras a otra empresa (**empresa usuaria**), o éstos/as tengan que trabajar en instalaciones pertenecientes a otra entidad jurídica, existe el riesgo de que el acoso se produzca fuera del ámbito físico competencial de la Fundación principal, y por lo tanto debe existir un procedimiento de coordinación que permita a ambas entidades comunicarse entre ellas y activar sus correspondientes políticas contra el acoso.

Se consideran **medios de coordinación** cualesquiera de los siguientes (art. 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero):

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de igualdad/acosos concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con RRHH.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos de violencia sexual existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las trabajadoras de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1. Obligaciones del empresario o empresaria titular del centro de trabajo (empresa usuaria)

- Informar a la Fundación principal y al trabajador o trabajadora sobre los riesgos de violencia sexual que puedan afectar a los puestos de trabajo, y las medidas de prevención, por escrito.
- Proporcionar dicha información con carácter previo al inicio de las actividades.
- Proporcionar esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del puesto de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
- Dar instrucciones a la Fundación principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de que disponga.
- Adoptar las medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de la Fundación principal como propias respecto a los trabajadores y trabajadoras cedidas por ella.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Informar a su Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, el departamento de RRHH y RLT.

2. Obligaciones del empresario principal

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito las medidas de prevención de violencia sexual/acoso sexual

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Dar instrucciones a la Fundación principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de que disponga.
- Dar instrucciones cuando se produzca un caso de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Realizar las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación del resto de empresas usuarias.
- Informar a la Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, al departamento de RRHH y RLT.

11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS

Participantes:

- Empresa usuaria (centro de trabajo)
- Fundación principal
- Trabajador/a víctima de acoso
- Testigos



Se favorecerá en todo momento una relación de confianza entre las partes a través de un adecuado flujo de información entre ellas.

El mando directo del trabajador o trabajadora cedida en su centro de trabajo (empresa usuaria) contará con formación adecuada en igualdad o acoso sexual. También será conocedor de la Fundación principal de la que proviene el trabajador o trabajadora cedida, así como de los datos de contacto de esta.

El trabajador o trabajadora cedida será conocedor del presente protocolo, y contará con los contactos directos a su Fundación principal y empresa usuaria (y órgano/persona instructora externa, en el caso de que lo haya) que le corresponde, los cuales serán de fácil acceso en todo momento.

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y Fundación PRINCIPAL

La empresa usuaria y la Fundación principal establecerán, **al inicio de la relación laboral**, el **canal o los canales** de transmisión de información, y designarán a las **personas encargadas de la coordinación** para ello.

Se recomienda elegir el medio que reduzca al máximo el tiempo de transmisión de la comunicación, y que permita dejar un registro de esta.

Las personas encargadas de la transmisión de la información contarán con **formación** en materia de igualdad o acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales estando familiarizadas con la terminología a emplear.

En aquellos casos en los que se produzca **un caso de acoso en el propio centro de trabajo** de la empresa usuaria, se seguirán los siguientes pasos:



TRABAJADOR O TRABAJADORA AFECTADA:

Una vez sufrido el acoso, si desea interponer queja o denuncia, comunicará lo sucedido al departamento de RRHH de la **empresa usuaria**, donde deberán facilitarle el documento del **Anexo III**, siendo conocedores del presente protocolo.

EMPRESA USUARIA:

El departamento de RRHH será conocedor del presente protocolo, siguiendo en todo momento los pasos que en él se indican para la resolución del caso y dándole la misma validez que al suyo propio.

La comunicación del **Anexo III será enviada a la** Fundación **principal** del trabajador o trabajadora cedido/a a través del canal de comunicación establecido al inicio de la relación laboral. El envío se realizará dentro de las **48 horas** posteriores a su recepción.

La empresa usuaria deberá **mantener informada a la empresa principal** de todos los pasos que se realicen para resolver el caso, así como del informe de resolución final.

La empresa usuaria establecerá las **medidas sancionadoras** que se consideren convenientes según su Convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores.

Fundación PRINCIPAL:

La Fundación principal **recibirá la comunicación** de acoso por medio del Anexo III e informará al departamento de RRHH de la empresa usuaria de los pasos a seguir a continuación.

Llevará el **seguimiento** de todo el proceso de investigación del acoso realizado por parte de la empresa usuaria y **colaborará** en lo que se le solicite.

Recibirá el **informe de resolución** final del caso y adoptará las **medidas oportunas** respecto de los trabajadores y trabajadoras implicados que sean de su titularidad.

12. ANEXOS

12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A. Solicitar información:

- i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.
- iv. Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA del centro de trabajo.
- v. Al servicio de información y asesoramiento para las personas LGTBI de la CCAA del centro de trabajo, si existe.

B. Iniciar el procedimiento establecido en la Fundación, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo que exista en mi organización.

C. Presentar una denuncia por delito, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid

juridico@inmujer.es

Teléfono: 914 528 500

Consultas genéricas: <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/contacto.do>



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso

Asimismo, declaro que he sido informado por **FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA** de la responsabilidad disciplinaria⁴ en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar:
Fecha:
Fdo.:

⁴ Según el Convenio Colectivo aplicable

En cualquier caso, de manera subsidiaria, incumplir el compromiso de confidencialidad será considerado como falta grave, sancionable con multa de 10.001 hasta 30.000 euros (art. 63 de la Ley 2/2023).



12.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.

1. Personas que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre y apellidos:

DNI:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:



3. Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la Fundación:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible



5. Testigos y/o pruebas documentales

En caso de que haya testigos indicar nombre, apellidos y puesto de trabajo:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):



1. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso.....
.....(INDICAR EL TIPO DE ACOSO) frente a
.....
(IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el presente
Protocolo (señalar con una X):

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona interesada