

Consorci Hospitalari Provincial de Castelló

RESOLUCIÓ 2024-RH-4369-JUR, de 19 de juny de 2024, del director gerent del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, per la qual s'ordena la publicació del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPCS). [2024/6052]

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens (LOIDH), definix en l'article 46 els plans d'igualtat com a conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació l'objectiu del qual és aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i eliminar la discriminació per raó de sexe. Per a la consecució dels seus objectius podran preveure, entre altres matèries, la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

L'article 48, en l'epígraf «Mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball», estableix que les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció, així com per a donar via a les denúncies o reclamacions que puguen formular qui hagen sigut objecte d'este.

El protocol que acompanya esta resolució ha sigut aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut Laboral, d'acord amb els principis de llenguatge inclusiu i no sexista.

La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, respecte a la publicació dels actes administratius, estableix en l'article 45 que «els actes administratius seran objecte de publicació quan ho aconsellen raons d'interès públic apreciades per l'òrgan competent». En este supòsit es considera oportuna la seua publicació per a donar publicitat al procediment.

Per tot això i fent ús de les competències atribuïdes per Acord de delegació d'atribucions aprovat pel Consell de Govern del CHPCS en sessió ordinària de data 31 de maig de 2021, resolc:

Únic

Ordenar la publicació del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPCS).

Castelló de la Plana, 19 de juny de 2024.– El director gerent (p. d. DOGV 9107; 15.06.2021): Matías Real López.

Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPCS)

Introducció

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'este dret i alineat amb el II Pla d'igualtat del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPCS), s'assumeix que les actituds i actes d'assetjament sexual o per raó de sexe suposen un atemptat contra la dignitat de les treballadores i els treballadors, per la qual cosa no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (orientació o identitat de gènere) en cap dels centres de treball, ni en les relacions derivades d'este.

Una de les manifestacions més patentes de la desigualtat real entre dones i hòmens és la violència que s'exercix sobre les dones, com és la violència en l'entorn laboral que es manifesta en les situacions d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Encara que cada vegada hi haja més consciència i sensibilització de treballadors, treballadores, empreses, institucions, agents socials i ciutadania, en el seu conjunt, respecte de la necessitat d'erradicar este tipus de conductes en el treball, la realitat indica que queda camí per recórrer.

Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón

RESOLUCIÓN 2024-RRHH-4369-JUR, de 19 de junio de 2024, del director gerente del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, por la que se ordena la publicación del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPCS). [2024/6052]

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) define en el artículo 46 los planes de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para la consecución de sus objetivos podrán contemplar, entre otras materias, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 48 bajo el epígrafe «medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El Protocolo que acompaña esta resolución ha sido aprobado por el Comité de Seguridad y Salud laboral, de acuerdo con los principios de lenguaje inclusivo y no sexista.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, respecto a la publicación de los actos administrativos establece en su artículo 45 que «Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente». En este supuesto se considera oportuna su publicación para dar publicidad al procedimiento.

Por todo ello y en uso de las competencias atribuidas por Acuerdo de delegación de atribuciones aprobado por el Consejo de Gobierno del CHPCS en sesión ordinaria de fecha 31 de mayo de 2021, resuelvo:

Único

Ordenar la publicación del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPCS).

Castelló de la Plana, 19 de junio de 2024.– El director gerente (p. d. DOGV 9107; 15.06.2021): Matías Real López.

Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPCS)

Introducción

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho y alineado con el II Plan de igualdad del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPCS) se asume que las actitudes y actos de acoso sexual o por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de sexo (orientación o identidad de género) en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del mismo.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real entre mujeres y hombres es la violencia que se ejerce sobre las mujeres como es la violencia en el entorno laboral que se manifiesta en las situaciones de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Aunque cada vez sea mayor la conciencia y la sensibilización de trabajadores, trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la necesidad de erradicar este tipo de conductas en el trabajo, la realidad indica que queda camino por recorrer.



L'assetjament sexual o per raó de sexe és una expressió de violència en l'àmbit laboral, així com de la discriminació per raó de gènere, a més d'una violació de drets fonamentals de la persona com són la dignitat, la igualtat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball i a la seguretat i salut en el treball.

Cal recordar que l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit de l'ocupació pública està tipificat com a falta disciplinària molt greu en l'article 95 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Les administracions públiques hauran de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei cometes en l'exercici de les seues funcions i càrrecs, per a la qual cosa imposarà la sanció corresponent per la comissió d'esta falta una vegada tramitat el procediment disciplinari legalment establert.

El procediment de gestió interna de conflictes que està en vigor arreplega les actuacions que cal seguir en estos supòsits, si bé requereix més concreció i clarificació de conceptes i principis d'actuació, així com dels passos que cal seguir per a resoldre'ls.

Així mateix, cal recordar que l'assetjament sexual o per raó de sexe pot ser constituït de delictes segons el codi penal vigent, que establix la pena corresponent.

Compromís

Són compromisos que assumix en el seu conjunt el CHPCS els següents:

Prevenir i combatre qualsevol tipus de discriminació i aconseguir entorns laborals productius, segurs i respectuosos per a totes les persones és una prioritat i un compromís del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló. Tot el personal que depén, i especialment el personal directiu, es compromet a garantir un entorn laboral en el qual resulte inacceptable l'assetjament sexual o per raó de sexe, i rebutja explícitament qualsevol acció o conducta d'esta naturalesa.

Fomentar una cultura organitzacional de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, en totes les seues formes i modalitats a través d'accions formatives i de sensibilització per a tota la plantilla.

Fer dels centres sanitaris espais segurs i lliures de tota mena de violència, amb especial sensibilitat enfront d'aquella que es produïx contra les dones, siguen usuàries o treballadores del sistema sanitari públic valencià.

Garantir l'atenció integral a la persona que ho patisca i posar a la seua disposició tot el suport psicològic i la informació necessària sobre recursos especialitzats que l'ajuden a superar la situació.

En conseqüència, el CHPCS es compromet a abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals, establir un conjunt de mesures que incidisquen en la prevenció i la ràpida solució dels casos d'assetjament que es denuncien i aplicar les garanties necessàries. Tot això, en col·laboració amb les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa General de Negociació.

1. Àmbit d'aplicació

a) Este protocol és aplicable al personal que presta servei en el CHPCS independentment de quina siga la seua relació jurídica. No obstant això, al personal en formació s'aplicarà el que s'establix en la fase d'investigació, arreplegat en este protocol, i, si és el cas, s'ajustarà al Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut per a l'aplicació de mesures sancionadores.

b) Les empreses externes contractades pel CHPCS seran informades de l'existència d'este protocol, al mateix temps que se les instarà que disposen del seu propi protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que permeta accions coordinades. Si es produïx una situació d'assetjament entre una persona que treballa en una empresa externa i una persona treballadora del CHPCS, s'actuarà de la manera següent:

– Si la situació d'assetjament es produïx d'una persona treballadora del CHPCS cap a una altra persona de l'empresa externa, la víctima haurà de comunicar els fets a la seua empresa i esta ho comunicarà al CHPCS tan prompte com siga possible perquè s'apliquen les mesures que arreplega el protocol sobre el causant de l'assetjament.

– Si la situació d'assetjament es produïx d'una persona treballadora de l'empresa externa cap a una altra persona del CHPCS, la víctima comunicarà els fets segons s'establix en este protocol, el CHPCS adop-

El acoso sexual o por razón de sexo, es una expresión de violencia en el ámbito laboral, así como de la discriminación por razón de género, además de una violación de derechos fundamentales de la persona como son la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Cabe recordar que el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del empleo público está tipificado como falta disciplinaria muy grave en el artículo 95 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las administraciones públicas deberán corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, imponiendo la sanción correspondiente por la comisión de dicha falta una vez tramitado el procedimiento disciplinario legalmente establecido.

El Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos que está en vigor, recoge las actuaciones a seguir en estos supuestos, si bien requiere una mayor concreción y clarificación de conceptos y principios de actuación, así como de los pasos a seguir para su resolución.

Asimismo, recordar, que el acoso sexual o por razón de sexo puede ser constitutivo de delito según el Código Penal vigente estableciendo la pena correspondiente.

Compromiso

Son compromisos que asume en su conjunto el CHPCS, los siguientes:

Prevenir y combatir cualquier tipo de discriminación y alcanzar entornos laborales productivos, seguros y respetuosos para todas las personas, es una prioridad y un compromiso del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón. Todo el personal dependiente, y en especial el personal directivo, se compromete a garantizar un entorno laboral en el que resulte inacceptable el acoso sexual o por razón de sexo, rechazando explícitamente cualquier acción o conducta de esta naturaleza.

Fomentar una cultura organizacional de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades a través de acciones formativas y de sensibilización para toda la plantilla.

Hacer de los centros sanitarios espacios seguros y libres de todo tipo de violencia con especial sensibilidad frente a aquella que se produce contra las mujeres sean usuarias o trabajadoras del sistema sanitario público valenciano.

A garantizar la atención integral a la persona que lo sufra poniendo a su disposición todo el apoyo psicológico y la información necesaria sobre recursos especializados que le ayuden a superar la situación.

En consecuencia, el CHPCS se compromete a abordar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un conjunto de medidas que incidan en la prevención y la rápida solución de los casos de acoso que se denuncien, aplicando las garantías necesarias. Todo ello en colaboración con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación.

1. Ámbito de aplicación

a) Este protocolo es de aplicación al personal que presta servicio en el CHPCS independientemente de cuál sea su relación jurídica. No obstante, al personal en formación se le aplicará lo establecido en la fase de investigación, recogido en este protocolo, y en su caso, se atenderá al Real decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud para la aplicación de medidas sancionadoras.

b) Las empresas externas contratadas por el CHPCS serán informadas de la existencia de este protocolo, al tiempo que se les instará a que cuenten con su propio protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que permita acciones coordinadas. Si se produjera una situación de acoso entre una persona que trabaja en una empresa externa y una persona trabajadora del CHPCS, se actuará del siguiente modo:

– Si la situación de acoso se produce de una persona trabajadora del CHPCS hacia otra persona de la empresa externa, la víctima deberá comunicar los hechos a su empresa y esta lo comunicará al CHPCS lo antes posible para que se apliquen las medidas contempladas en el protocolo sobre el causante del acoso.

– Si la situación de acoso se produce de una persona trabajadora de la empresa externa hacia otra persona del CHPCS, la víctima comunicará los hechos según se establece en este protocolo, el CHPCS adoptará

tarà totes les mesures que siguen necessàries per a protegir la víctima i donarà compte dels fets a l'empresa perquè actue davant de l'agressor amb la màxima celeritat possible.

Tot això es farà d'acord amb les obligacions que preveu l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre coordinació d'activitats empresarials, per a la qual cosa hi ha d'haver una comunicació recíproca entre l'empresa i el CHPCS amb la finalitat d'arribar a la resolució del cas.

c) Si l'assetjament és d'una persona que depèn del CHPCS a una altra usuària dels servicis sanitaris, es podran comunicar els fets a través d'una queixa per escrit i la direcció del centre activarà les investigacions oportunes per a determinar l'existència de falta disciplinària. Si qui produïx l'assetjament és una persona usuària, s'activarà el Pla integral de prevenció de les agressions en l'entorn sanitari.

2. Objectius

2.1. Objectius generals

– Vetlar per un entorn laboral que respecte la dignitat i integritat de les dones i els homes.

– Prevenir i evitar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual (o identitat de gènere) en l'àmbit laboral del CHPCS, així com articular un procediment que permeta actuar, amb totes les garanties per a les persones implicades en els casos que es produïska.

2.2. Objectius específics

– Informar, formar i sensibilitzar les treballadores i treballadors sobre què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

– Donar pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a prevenir i evitar que es produïsqen.

– Disposar d'un procediment específic per a aplicar les mesures necessàries com més prompte millor.

– Garantir la no penalització pel fet d'haver comunicat els fets i vetlar perquè es respecten les condicions laborals i funcions derivades del seu lloc de treball.

– Garantir la seguretat de les persones afectades i d'aquelles que col·laboren en la comunicació dels fets.

– Donar suport i atenció integral a la víctima en tot el procés per a restituir-la en les seues condicions prèvies.

3. Principis d'actuació i garanties

Per a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, el CHPCS garantirà els següents principis d'actuació:

– Col·laboració. Tota persona que tinga coneixement de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe ho ha de comunicar per les vies establides en este protocol. De la mateixa manera, qui siga responsable de servici corresponent ha de parar atenció i tramitar la comunicació dels fets perquè intervinguen els òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.

– Confidencialitat. Es vetlarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cada una de les persones que intervinguen en el procediment i de la informació que se'n derive. Qui intervinga té l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels casos en procés d'investigació, fins i tot després d'haver finalitzat.

– Respecte, protecció de la dignitat i la integritat. Les actuacions es duran a terme amb el màxim respecte a les persones implicades, que podran ser assistides per representants sindicals o una altra persona de la seua elecció al llarg de tot el procés.

– Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada s'han de dur a terme amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores injustificades, de manera que el procediment puga ser completat en el mínim temps possible respectant les garanties degudes.

– Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència i el tractament imparcial i just de totes les persones implicades. Qui intervinga en el procediment ha d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i per a l'esclarament dels fets denunciats.

– Protecció davant de possibles represàlies. S'han de prendre totes les mesures necessàries per a garantir l'absència de represàlies contra

cuantas medidas sean necesarias para proteger a la víctima y dará cuenta de los hechos a la empresa para que actúe frente al agresor con la mayor celeridad posible.

Todo ello se hará de acuerdo con las obligaciones previstas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales, debiendo existir una comunicación recíproca entre la empresa y el CHPCS con la finalidad de llegar a la resolución del caso.

c) Si el acoso es de una persona que depende del CHPCS a otra usuaria de los servicios sanitarios, se podrán comunicar los hechos a través de una queja por escrito activándose las investigaciones oportunas por parte de la dirección del centro para determinar la existencia de falta disciplinaria. Si quien produce el acoso es una persona usuaria se activará el Plan integral de prevención de las agresiones en el entorno sanitario.

2. Objetivos

2.1. Objetivos generales

– Velar por un entorno laboral que respete la dignidad e integridad de las mujeres y los hombres.

– Prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual (o identidad de género) en el ámbito laboral de la CHPCS, así como articular un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías para las personas implicadas en los casos que se produzca.

2.2. Objetivos específicos

– Informar, formar y sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.

– Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.

– Disponer de un procedimiento específico para aplicar las medidas necesarias a la mayor brevedad posible.

– Garantizar la no penalización por el hecho de haber comunicado los hechos y velar porque se respeten las condiciones laborales y funciones derivadas de su puesto de trabajo.

– Garantizar la seguridad de las personas afectadas y de aquellas que colaboren en la comunicación de los hechos.

– Dar apoyo y atención integral a la víctima en todo el proceso para restituirla en sus condiciones previas.

3. Principios de actuación y garantías

Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, el CHPCS garantizará los siguientes principios de actuación:

– Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de servicio correspondiente deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

– Confidencialidad. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

– Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

– Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

– Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las



les persones que formulen una denúncia, que compareguen com a testimonis o que participen en una investigació sobre conductes com les que s'han descrit en este protocol.

– Restitució de les víctimes. Si l'assetjament realitzat s'ha concretat en un menyscapse de les condicions laborals de la víctima, se l'haurà de restituir en les seues mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

– Protecció de la salut. S'adoptaran totes les mesures que siguen necessàries per a protegir la salut (biopsicosocial) de les persones afectades.

4. Definicions i conceptes

4.1. Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 de l'LOIDH).

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tindre continuïtat fora d'este.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon a la persona receptora, la qual cosa es justifica per la privacitat en la qual es produïxen este tipus de conductes. Este tipus d'assetjament té més incidència en les dones.

Exemples:

– L'accés a determinades condicions laborals (promoció, torns, etc.) a canvi d'un favor de contingut sexual, xantatge sexual).

– Contacte físic indesitjat (tocaments, fregaments, abraçades, colpets, pessics).

– Telefonar, enviar missatges, fotografies o altres materials de caràcter sexual.

– Pressionar o coaccionar per a mantindre relacions sexuals.

– Amençar amb represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions o peticions sexuals.

– Qualsevol tipus d'agressió sexual de les tipificades en el Codi Penal.

– L'adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament.

– Fer reiteradament gestos, insinuacions (verbals i/o físiques), sons, acudits o moviments obscens que intimiden, incomoden o resulten degradants o ofensius.

– Fer preguntes sobre la vida sexual.

– Convidar o demanar reiteradament cites quan s'ha expressat una negativa.

– Acostaments excessius reiterats.

– Dificultar el moviment d'una persona buscant contacte físic.

– Difondre rumors amb connotació sexual o sobre la vida sexual d'una persona.

– Observació clandestina o encoberta de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.

– Qualsevol altra circumstància que es puga interpretar com a intimidatòria.

4.2. Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 LOIDH). Es tracta de qualsevol acció o omisió relacionada amb el gènere, és a dir, amb el conjunt d'estereotips culturals i socials associats al sexe de les persones. És d'especial rellevància el tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8 LOIDH).

Exemples:

– Tracte desfavorable per raó de l'embaràs o maternitat (p. ex., atribuir tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals; impedir deliberadament el seu accés als mitjans adequats per a fer el seu treball o denegar-li arbitràriament permisos o llicències).

– Les desqualificacions públiques i/o privades i reiterades sobre la persona i el seu treball, les seues capacitats, les seues competències tècniques, les seues destreses per raó del seu sexe.

– La utilització d'expressions sexistes, denigrants, que impliquen la minusvaloració d'estes capacitats («dona havies de ser», «este no és treball de dones»).

personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

– Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

– Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

4. Definiciones y conceptos

4.1. Acoso sexual

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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1, de la LOIMH).

El acoso se origina en el ámbito laboral y puede tener continuidad fuera del mismo.

Decidir que una determinada conducta es sexualmente indeseada corresponde a la persona receptora lo que se justifica por la privacidad en la que se producen este tipo de conductas. Este tipo de acoso tiene mayor incidencia en las mujeres.

Ejemplos:

– El acceso a determinadas condiciones laborales (promoción, turnos, etc.) a cambio de un favor de contenido sexual chantaje sexual).

– Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos).

– Llamadas telefónicas, enviar mensajes, fotografías u otros materiales de carácter sexual.

– Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.

– Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.

– Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

– La adopción de represalias contra las personas que denunciïn, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

– Realizar reiteradamente gestos, insinuaciones (verbales y/o físicas), sonidos, chistes o movimientos obscenos que intimiden, incomoden o resulten degradantes u ofensivos.

– Hacer preguntas sobre la vida sexual.

– Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.

– Acercamientos excesivos reiterados.

– Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.

– Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

– Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuaris.

– Cualquier otra circunstancia que se pueda interpretar como intimidatoria.

4.2. Acoso por razón de sexo

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 (art. 7.2 LOIMH). Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas. Es de especial relevancia el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art.8 LOIMH).

Ejemplos:

– Trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad (p.ej. atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo o denegarle arbitrariamente permisos o licencias).

– Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas por razón de su sexo.

– La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades («mujer tenías que ser», «este no es trabajo de mujeres»).



– Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics que són dones.

– Tractar les persones com si foren persones intel·lectualment inferiors per raó del seu sexe.

– Impartir ordres vexatòries que tinguen la seua causa en el sexe de la persona.

– Ridiculitzar les persones que assumixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

– Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o esbiaixada, en funció del sexe.

– Assignar tasques o treballs sense sentit o per davall de la capacitat o les competències professionals del lloc ocupat, davall d'estereotips de gènere.

– Conductes dirigides a prendre decisions restrictives sobre la continuïtat en l'ocupació, l'accés a l'ocupació, a la formació o qualsevol altra condició de treball en funció del sexe.

– Denegar-li arbitràriament permisos o llicències als quals té dret.

– Impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per a fer el seu treball (informació, documents, equipament) pel fet de ser dona.

4.3. Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere

Qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14, 9.2 de la Constitució Espanyola i art. 21 Carta de Niça).

Exemples:

– El tracte desigual basat en la transsexualitat i altres expressions i identitat de gènere i d'identitat sexual.

– Acudits, gestos o comentaris que intimiden, incomoden o resulten degradants o ofensius sobre persones per la seua orientació sexual.

4.4. Tipus d'assetjament sexual

– Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: quan la negativa o la submissió d'una persona a esta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'esta persona al treball, continuïtat en este, formació i promoció professionals, salari, etc. Este implica un abús de poder.

– Assetjament sexual ambiental: és una conducta habitual que produeix un entorn laboral intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant per a la persona objecte d'este.

D'altra banda, en funció del subjecte actiu, es poden distingir tres tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe:

– Assetjament descendent: qui el provoca té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/ada).

– Assetjament ascendent: quan es produeix de persona subordinada cap a qui té superioritat jeràrquica.

– Assetjament horitzontal: quan no hi ha relació jeràrquica (de company/a a company/a).

Entre les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual, s'enuncien les següents:

Exemples:

– Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals.

– Comentaris, bromes, gestos, de contingut sexual o sobre l'aparença física.

– Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats sexuals.

– Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.

– Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.

– Comunicacions ofensives de contingut sexual per qualsevol mitjà (xarxes socials, telefonades, imatges, escrits, fotografies).

– Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.

– Contacte físic deliberat o acostament físic excessiu o innecessari i no sol·licitat.

– Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.

4.5. Ciberassetjament sexual

Amb l'ús creixent de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha més casos d'assetjament sexual a través de l'anomenat assetjament digital o ciberassetjament.

– Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.

– Tratar a las personas como si fueran personas intelectualmente inferiores por razón de su sexo.

– Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.

– Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

– Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función del sexo.

– Asignar tareas o trabajos sin sentido o por debajo de la capacidad o competencias profesionales del puesto ocupado, bajo estereotipos de género.

– Conductas dirigidas a tomar decisiones restrictivas sobre el acceso o continuidad en el empleo, a la formación o cualquier otra condición de trabajo en función del sexo.

– Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

– Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento) por hecho de ser mujer.

4.3. Acoso por razón de orientación sexual o identidad de género

Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 de la Constitución Española y art. 21 Carta de Niza).

Ejemplos:

– El trato desigual basado en la transexualidad y demás expresiones e identidad de género y de identidad sexual.

– Chistes, ademanes o comentarios que intimiden, incomoden o resulten degradantes u ofensivos sobre personas por su orientación sexual.

4.4. Tipos de acoso sexual

– Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Este implica un abuso de poder.

– Acoso sexual ambiental: es una conducta habitual que produce un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona objeto del mismo.

Por otra parte, en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso sexual o por razón de sexo:

– Acoso descendente: quien lo provoca tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a subordinado/a).

– Acoso ascendente: cuando se produce de persona subordinada hacia quien tiene superioridad jerárquica.

– Acoso horizontal: cuando no media relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual se nombran los siguientes,

Ejemplos:

– Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales

– Comentarios, bromas, gestos, de contenido sexual o sobre la apariencia física.

– Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades sexuales.

– Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

– Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

– Comunicaciones ofensivas de contenido sexual por cualquier medio (redes sociales, llamadas telefónicas, imágenes, escritos, fotografías).

– Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

– Contacto físico deliberado o acercamiento físico excesivo o innecesario y no solicitado.

– Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

4.5. Ciberacoso sexual

Con el uso creciente de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual a través del llamado acoso digital o ciberacoso.

El ciberassetjament sexual consisteix en la persecució d'una persona a una altra, a través de missatges, fotografies o vídeos de caràcter sexual; és un abús sexual virtual. Cal destacar la facilitat que internet té per a arribar a la víctima sense necessitat de tindre contacte físic amb ella.

Exemples:

– Distribuir en internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual de la persona assetjada.

– Enviar missatges per a obtindre una cita.

– Crear un perfil fals en nom d'una persona per a fer demandes o ofertes sexuals.

– La publicació de fotos, vídeos, rumors per a danyar la reputació de la víctima en línia.

– Perseguir i intimidar amb finalitats sexuals una persona en els espais d'internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).

5. Procediment d'actuació

5.1. Qüestions generals

– L'aplicació del protocol no impedirà la utilització, de manera paral·lela o *a posteriori*, de la via disciplinària o judicial per part de les persones implicades.

– L'inici del procediment ha de comptar amb el consentiment de la persona assetjada, sense perjudi de les mesures preventives que puguem adoptar-se d'ofici.

– Des de la comunicació dels fets s'han d'adoptar mesures de caràcter organitzatiu (canvi de lloc de treball, torn, etc.) que afavorisquen la restitució de la víctima tan prompte com siga possible en les seues condicions laborals i el benestar psicofísic previ.

– En tot el procés es garantirà l'acompanyament a la víctima amb el suport i l'assessorament jurídic necessari.

– En els casos en què la mesura siga separar la víctima de la persona agressora, mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decidisca si el realitza ella o la persona inculpada i la direcció garantirà que el trasllat d'una persona o l'altra es faça de la manera més ràpida possible.

– La mesura cautelar de suspensió provisional de funcions es podrà adoptar una vegada iniciat el procediment disciplinari (punt 6).

– Tant la direcció del centre, així com la CGIC (Comissió de Gestió Interna de Conflictes), hauran de proporcionar informació i assessorament al personal que així ho requerisca en la prevenció i resolució de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

– Les situacions d'incapacitat temporal derivades d'este context es comunicaran a la mútua com a accident de treball, per a la qual cosa la direcció del centre farà els tràmits oportuns.

– Al llarg de tot el procediment es podrà comptar amb el suport de persones amb coneixements en matèries objecte d'este protocol garantint la imparcialitat.

5.2. Intervinents en el procediment.

– Persona o persones que comuniquen els fets: qui té coneixement dels fets i els trasllada a la CGIC per a investigar-los.

– Víctima o víctimes de l'assetjament sexual o per raó de sexe: qui patix les situacions o conductes i que pot o no coincidir amb la persona que comunica els fets.

– Comissió de Gestió Interna de Conflictes (CGIC): òrgan que es crea en el Procediment de gestió interna de conflictes i al qual se li comuniquen els fets perquè intervinga.

– Direcció del CHPCS: responsable que tutela el procés per a adoptar les mesures oportunes que conduïsquen a la seua solució.

5.3. Comunicació dels fets.

– Qui pot comunicar els fets.

• La víctima de l'assetjament.

• Qualsevol persona que siga coneixedora dels fets, siga de l'àmbit laboral o personal.

• Delegades o delegats sindicals, de personal, de comitè d'empresa o junta de personal o d'ofici per la direcció o qualsevol altre servici coneixedor dels fets.

– Presentació de la documentació. La comunicació dels fets es podrà presentar per qualsevol dels mitjans que preveu la normativa de procediment administratiu comú, encara que per a garantir la màxima agilitat es recomana que es presente en el registre d'entrada del CHPCS.

El ciberacoso sexual consiste en la persecució de una persona a otra, a través de mensajes, fotografías o vídeos de carácter sexual; es un abuso sexual virtual. Cabe destacar la facilidad que internet tiene para alcanzar a la víctima sin necesidad de tener contacto físico con ella.

Ejemplos:

– Distribuir en internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual de la persona acosada.

– Enviar mensajes para obtener una cita.

– Crear un perfil falso en nombre de una persona para, realizar demandas u ofertas sexuales.

– La publicación de fotos, vídeos, rumores para dañar la reputación de la víctima online.

– Perseguir e intimidar con fines sexuales a una persona en los espacios de internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fòrums, chats en grupo, videojuegos, etc.).

5. Procedimiento de actuación

5.1. Cuestiones generales

– La aplicación del protocolo no impedirá la utilización, de manera paralela o *a posteriori*, de la vía disciplinaria o judicial, por parte de las personas implicadas.

– El inicio del procedimiento deberá contar con el consentimiento de la persona acosada, sin perjuicio de las medidas preventivas que puedan adoptarse de oficio.

– Desde la comunicación de los hechos se deberán adoptar medidas de carácter organizativo (cambio de puesto de trabajo, turno, etc.) que favorezcan la restitución de la víctima lo antes posible en sus condiciones laborales y bienestar psicofísico previo.

– En todo el proceso se garantizará el acompañamiento a la víctima con el apoyo y asesoramiento jurídico necesario.

– En los casos en que la medida sea el separar a la víctima de la persona agresora, mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona inculpada y la dirección garantizará que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

– La medida cautelar de suspensión provisional de funciones se podrá adoptar una vez iniciado el procedimiento disciplinario (punto 6).

– Tanto la dirección del centro, así como la CGIC (Comisión de Gestión Interna de Conflictes), deberán proporcionar información y asesoramiento al personal que así lo requiera en la prevención y resolución de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

– Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de este contexto serán comunicadas a la mutua como accidente de trabajo, para ello la dirección del centro realizará los trámites oportunos.

– A lo largo de todo el procedimiento se podrá contar con el apoyo de personas con conocimientos en materias objeto de este protocolo garantizando la imparcialidad.

5.2. Intervinientes en el procedimiento.

– Persona/s que comunican los hechos: quien teniendo conocimiento de los hechos los traslada a la CGIC para la investigación de los mismos.

– Víctima/s del acoso sexual o por razón de sexo: quien sufre las situaciones o conductas y que puede o no coincidir con la persona que comunica los hechos.

– Comisión de Gestión Interna de Conflictes (CGIC): órgano que se crea en el *Procedimiento de gestión interna de conflictos* y al que se le comunican los hechos para que intervenga.

– Dirección del CHPCS: responsable que tutelar el proceso para adoptar las medidas oportunas que conduzcan a su solución.

5.3. Comunicación de los hechos.

– Quien puede comunicar los hechos.

• La víctima del acoso.

• Cualquier persona que sea conocedora de los hechos, sea del ámbito laboral o personal.

• Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal o de oficio por la dirección o cualquier otro servicio conocedor de los hechos.

– Presentación de la documentación. La comunicación de los hechos podrá presentarse por cualquiera de los medios previstos en la normativa de procedimiento administrativo común, aunque para garantizar la máxima agilidad, se recomienda su presentación en el registro de entrada del CHPCS.



– Models. La comunicació dels fets es podrà fer utilitzant qualsevol model o amb el model de comunicació dels fets (annex I), al qual s'adjuntarà el model per a l'exposició dels fets (annex II) en sobre tancat aportant la documentació que es considere oportuna. En el sobre figurarà el terme «Confidencial» i es dirimirà a la Presidència de la CGIC.

– Remissió a la Presidència de la CGIC. Des de l'entrada en el registre, es remetrà amb caràcter d'urgència, en un termini màxim de 2 dies hàbils a la Presidència de la CGIC.

– Comunicació. Una vegada rebut per la Presidència de la CGIC i a través del mitjà triat (telèfon, correu electrònic), es comunicarà a la persona interessada la recepció de la documentació i l'inici del procediment.

5.4. Investigació dels fets. Termini màxim de resolució, 15 dies hàbils

– Recepció i convocatòria. La Presidència de la CGIC, després de la recepció de la sol·licitud i la valoració inicial dels fets, inicia les actuacions en el termini de cinc dies hàbils. S'assignarà un codi numèric a l'expedient.

– Consentiment de la víctima per a actuar. S'ha de comptar amb el consentiment per escrit de la víctima per a iniciar la investigació dels fets si estos els ha comunicat una altra persona.

– Entrevistes. En el termini màxim de 4 dies hàbils es procedirà a entrevistar-se amb la persona afectada i posteriorment amb la persona denunciada, així com altres persones en qualitat de testimonis. Valorats els fets, s'intentarà la resolució en esta fase del procediment.

– Mesures que cal adoptar. En l'informe de conclusions es proposarà a la direcció del centre mesures de caràcter organitzatiu (reordenació del temps de treball, el canvi de lloc de treball, etc.), sense menyscar de les seues condicions laborals i preveient la possibilitat que siga en un altre servici, així com qualsevol altra que es considere oportuna i proporcionada.

– Custòdia de la documentació. La documentació del procediment quedarà en la custòdia de la Presidència de la CGIC.

– Finalització. En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es comuniquen els fets, es donarà per finalitzada la fase d'investigació mitjançant la redacció d'un informe (l'informe contindrà: resum de les circumstàncies del cas, conclusions i mesures que es proposen) amb les conclusions a les quals s'ha arribat, l'establiment de recomanacions o l'arxivament del cas donant trasllat a les parts.

– Notificació. La decisió adoptada es notificarà a la persona interessada i, si és el cas, a la persona que haja comunicat els fets, així com a la persona inculpada.

– Inici del procediment disciplinari: Si de les conclusions a les quals s'ha arribat en l'informe es dedueix la pertinència d'iniciar un procediment disciplinari, es proposarà l'obertura a la direcció gerència del CHPCS.

5.5. Circumstàncies agreujants

Orientativament seran, entre altres:

– Que es tracte d'un assetjament descendent.

– Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe o per assetjament laboral.

– Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.

– Que l'assetjament es produïska durant el procés de selecció o provisió de personal.

– Que hi haja dos víctimes o més.

– Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat (diversitat física, psíquica o sensorial).

– Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, acreditades mèdicament.

– Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir la investigació.

– Que es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.

6. Responsabilitat disciplinària. Termini màxim per a resoldre: 12 mesos

– Tal com ja s'ha assenyalat, el text refós de l'Estatut bàsic del empleat públic ha qualificat l'assetjament sexual o per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

– Modelos. La comunicació de los hechos se podrá hacer utilizando cualquier modelo o con el modelo de Comunicación de los Hechos (Anexo I), al que se adjuntará el modelo para la Exposición de los Hechos (Anexo II) en sobre cerrado aportando la documentación que se considere oportuna. En el sobre figurará el término «Confidencial» y se dirigirá a la presidencia de la CGIC.

– Remisión a la presidencia de la CGIC. Desde la entrada en el registro, se remitirá con carácter de urgencia, en un plazo máximo de 2 días hábiles a la Presidencia de la CGIC.

– Comunicación. Una vez recibido por la Presidencia de la CGIC y a través del medio elegido (teléfono, correo electrónico), se comunicará a la persona interesada la recepción de la documentación y el inicio del procedimiento.

5.4. Investigación de los hechos. Plazo máximo de resolución, 15 días hábiles

– Recepción y convocatoria. La Presidencia de la CGIC tras la recepción de la solicitud y la valoración inicial de los hechos inicia las actuaciones, en el plazo de cinco días hábiles. Se le asignará un código numérico al expediente.

– Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

– Entrevistas. En el plazo máximo de 4 días hábiles se procederá a entrevistarse con la persona afectada y posteriormente con la persona denunciada, así como otras personas en calidad de testigos. Valorados los hechos, se intentará la resolución en esta fase del procedimiento.

– Medidas a adoptar. En el informe de conclusiones se propondrá a la dirección del centro medidas de carácter organizativo, (reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de puesto de trabajo, etc.), sin menoscabo de sus condiciones laborales y contemplando la posibilidad de que sea en otro servicio, así como cualquier otra que se estime oportuna y proporcionada.

– Custodia de la documentación. La documentación del procedimiento quedará bajo custodia de la presidencia de la CGIC.

– Finalización. En el plazo máximo de 15 días hábiles desde que se comunican los hechos, se dará por finalizada la fase de investigación mediante la redacción de un informe (el informe contendrá: resumen de las circunstancias del caso, conclusiones y medidas que se proponen) con las conclusiones alcanzadas, el establecimiento de recomendaciones o el archivo del caso dando traslado a las partes.

– Notificación. La decisión adoptada se notificará a la persona interesada y, en su caso, a la persona que haya comunicado los hechos, así como a la persona inculpada.

– Inicio del procedimiento disciplinario: Si de las conclusiones alcanzadas en el informe se deduce la pertinencia de iniciar un procedimiento disciplinario, se propondrá su apertura a la dirección gerencia del CHPCS.

5.5. Circunstancias agravantes

A título orientativo serán, entre otras:

– Que se trate de un acoso descendent.

– Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo o por acoso laboral.

– 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 o provisión de personal.

– Que existan dos o más víctimas.

– Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad (diversidad física, psíquica o sensorial).

– Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.

– 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 entorpecer la investigación.

– Que se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

6. Responsabilidad disciplinaria. Plazo máximo para resolver, 12 meses

– Tal y como ya se ha señalado, el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público ha calificado el acoso sexual o por razón de sexo como falta disciplinaria muy grave.



– Si s'inicia després de la fase d'investigació, la informació recabada s'incorporarà a l'expedient disciplinari.

– La tramitació de l'expedient disciplinari s'ha d'ajustar al que preveuen les normes vigents, tant estatals com autonòmiques, en matèria de responsabilitat disciplinària.

– Una vegada iniciat l'expedient disciplinari, l'òrgan competent podrà adoptar la mesura cautelar de suspensió provisional de funcions de la persona denunciada.

– Si bé el termini màxim de resolució és de 12 mesos, s'atendrà el principi de celeritat en tot el procediment amb la finalitat d'acurtar els terminis i produir el mínim perjudici possible.

7. Mesures de prevenció

– Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, amb el trasllat de valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.

– Donar a conèixer al conjunt de la plantilla el contingut d'este protocol i el procediment que s'establix per a resoldre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

– Intervindre de manera immediata amb actuacions de sensibilització i prevenció quan es comuniqui una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe en el CHPC. En concret, s'ha d'informar sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es deriven del seu incompliment.

– Realitzar formació específica sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les seues conseqüències a tota la plantilla i de manera prioritària al personal de l'entorn més pròxim en el qual s'han produït els fets.

– Afavorir la integració del personal de nou ingrés, evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment d'este, no solament en el seu procés d'acolliment inicial, sinó amb posterioritat a este.

– Formar les persones que donaran suport a les víctimes que patixen assetjament sobre el procediment que s'ha de seguir i la manera d'actuar.

– Impulsar la formació en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens, així com en violència en l'entorn laboral.

– Fer estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Publicació d'estes dades mantenint en tot moment l'anonimat de les víctimes.

– Avaluar els riscos psicosocials, de manera que es permeta vore quins són els col·lectius més susceptibles de patir assetjament.

– Evitar insinuacions o manifestacions que siguen contràries als principis que s'hi han indicat, tant en el llenguatge com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc., que continga una visió sexista i estereotipada de dones i hòmens.

– Facilitar la difusió de la Guia de bones pràctiques i declaració de principis que figura en l'annex IV del procediment de gestió interna de conflictes i que estableix els principis rectors de tolerància zero davant de l'assetjament laboral o per raó de sexe, tant a la plantilla com a les persones usuàries.

– Elaborar cartelleria, fullets divulgatius i altres materials que descriuen tant les conductes susceptibles de ser denunciades, com les sancions que comporten.

– Difondre l'existència d'este protocol en els manuals d'acolliment per al personal de nova incorporació.

– Potenciar la utilització de llenguatge inclusiu i no sexista en tota la documentació de l'Administració.

8. Seguiment i avaluació

Este protocol és d'obligat compliment a partir de l'endemà de publicar-se en el DOGV.

El Comitè de Seguretat i Salut serà el responsable del seu seguiment i avaluació.

9. Vigència

Estarà vigent fins que s'aprove un nou protocol i s'adquirirà el compromís de revisar-ne el funcionament mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut. Este podrà ser modificat per a millorar la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, en la mesura en què la pràctica i l'avaluació dels resultats ho requerisca.

– Si se inicia tras la fase de investigación, la información recabada se incorporará al expediente disciplinario.

– La tramitación del expediente disciplinario se ajustará a lo contemplado en las normas vigentes tanto estatales como autonómicas, en materia de responsabilidad disciplinaria.

– Una vez iniciado el expediente disciplinario se podrá adoptar por el órgano competente la medida cautelar de suspensión provisional de funciones de la persona denunciada.

– Si bien el plazo máximo de resolución es de 12 meses, se atenderá al principio de celeridad en todo el procedimiento con el fin de acortar los plazos y producir el menor perjuicio posible.

7. Medidas de prevención

– Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

– Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

– Intervenir de manera inmediata con actuaciones de sensibilización y prevención cuando se comuniqui una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el CHPC. En concreto se informará sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

– Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias a toda la plantilla y de forma prioritaria al personal del entorno más cercano donde se han producido los hechos.

– Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del mismo, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.

– Formar a las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.

– Impulsar la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en violencia en el entorno laboral.

– Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.

– Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

– Evitar 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 eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

– Facilitar la difusión de la *Guía de buenas prácticas y declaración de principios* que figura en el anexo IV del Procedimiento de Gestión interna de Conflictos y que establece los principios rectoros de tolerancia cero ante el acoso laboral o por razón de sexo, tanto a la plantilla como a las personas usuarias.

– Elaborar cartelería, folletos divulgativos y otros materiales que describan tanto las conductas susceptibles de ser denunciadas, como de las sanciones que conllevan.

– Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

– Potenciar la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación de la Administración.

8. Seguimiento y evaluación

Este protocolo es de obligado cumplimiento a partir del día siguiente al de su publicación en el DOGV.

El Comité de Seguridad y Salud, será el responsable de su seguimiento y evaluación.

9. Vigencia

Estará vigente hasta la aprobación de un nuevo protocolo adquiriéndose el compromiso de revisar su funcionamiento a través del Comité de Seguridad y Salud. Este podrá ser modificado para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, en la medida que la práctica y evaluación de los resultados lo requiera.



10. Normativa i bibliografia

Normativa:

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.
- Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 55/2003, de 16 de desembre, que regula l'Estatut marc del personal estatutari dels servicis de salut.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Bibliografia:

- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Juny, 2015.
- Conveni sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, núm. 109. OIT. Juny, 2019.
- Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. Emakunde, 2016.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella. Agost, 2011.
- Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública 2021.

ANNEX I

Model de comunicació dels fets

DADES DE QUI COMUNICA ELS FETS:

El Sr. / La Sra.: _____

DNI: _____

Dades per a les notificacions (indiqueu en quin voleu rebre les comunicacions):

• Telèfon: _____

• Correu electrònic: _____

• Domicili: _____

EN QUALITAT DE:

• Víctima:

• Persona conxeadora dels fets

• Delegada/at sindical o membre d'òrgan de representació de treballadores/ors

EXPOSA: Que, segons el que disposa el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari del CHPCS, done per presentada la present comunicació dels fets que s'exposen en la documentació adjunta en sobre tancat.

SOL·LICITA: Que s'investiguen els fets que s'hi han exposat.

..., ... d'/de ... de 20 ...

Firma: _____

A/A: Presidència de la Comissió de Gestió Interna de Conflictes del CHPCS

10. Normativa y bibliografía

Normativa:

- Ley orgànica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real decreto 1146/2006 de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que regula el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Bibliografía:

- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. junio 2015.
- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, núm. 109. OIT. junio 2019.
- Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Emakunde, 2016.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración general del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella. agosto 2011.
- Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública 2021.

ANEXO I

Modelo de comunicación de los hechos

DATOS DE QUIEN COMUNICA LOS HECHOS:

D/Dª: _____

DNI: _____

Datos para las notificaciones (indique en cual desea recibir las comunicaciones):

• Teléfono: _____

• Correo electrónico: _____

• Domicilio: _____

EN CALIDAD DE:

• Víctima:

• Persona conoecedora de los hechos

• Delegada/o sindical o miembro de órgano de representación de trabajadoras/es

EXPONE: Que según lo dispuesto en el *Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario del CHPCS*, de por presentada la presente comunicación de los hechos que se exponen en la documentación adjunta en sobre cerrado.

SOLICITA: Que sean investigados los hechos expuestos.

En ..., a ... de ... de 20 ...

Fdo.: _____

A/A: Presidencia de la Comisión de Gestión Interna de Conflictos del CHPCS



ANNEX II

Model d'exposició dels fets

DADES DE LA VÍCTIMA:

El Sr. / La Sra.: _____

DNI: _____

FETS:

1. Que preste servicis en CHPCS de _____
en el centre/servici de _____ en la
categoria professional _____

2. Que, des de la data _____, patisc una
situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que sustente en els fets
següents (es poden adjuntar tots els folis que siguen necessaris):

3. Que s'aporten les següents proves documentals:

4. Que es cride a declarar en qualitat de testimonis:

5. Que es valore la proposta de resolució següent:

6. Que s'inicie el procediment d'investigació dels fets.

..., ... d'/de ... de 20 ...

ANEXO II

Modelo de exposición de los hechos

DATOS DE LA VÍCTIMA:

D/Dª: _____

DNI: _____

HECHOS:

1. Que preste servicios en CHPCS de _____
en el centro/servicio de _____ en
la categoría profesional _____

2. Que desde la fecha _____ estoy sufriendo
una situación de acoso sexual o por razón de sexo que sustento en los
siguientes hechos (se pueden adjuntar cuantos folios sean necesarios):

3. Que se aporta las siguientes pruebas documentales:

4. Que se llame a declarar en calidad de testigos a:

5. Que se valore la siguiente propuesta de resolución:

6. Que se inicie el procedimiento de investigación de los hechos.

En ..., a ... de ... de 20 ...