

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

Este documento ha sido revisado por la Comisión de Igualdad de acuerdo con los principios de lenguaje inclusivo y no sexista.

Edita: Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón. (CHPCS)

INTRODUCCIÓN.....	3
COMPROMISO.....	3
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivos Generales	5
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.....	5
4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.....	6
LOIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	6
4.2. Acoso por razón de sexo.....	7
4.3. Acoso por razón de orientación sexual o identidad de género.....	8
4.4. Tipos de acoso sexual.....	8
4.5. Ciberacoso sexual.....	9
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
5.1. Cuestiones generales.....	10
5.2. Intervinientes en el procedimiento.....	10
5.3. Comunicación de los hechos.....	11
5.4. Investigación de los hechos. Plazo máximo de resolución, 15 días hábiles	12
6. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Plazo máximo para resolver, 12 meses.....	13
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	14
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
9. VIGENCIA	15
10. NORMATIVA Y BIBLIOGRAFÍA.....	15
NORMATIVA:.....	15
ANEXOS.....	17
ANEXO I: MODELO DE COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS.....	18
ANEXO II: MODELO DE EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS.....	19

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.

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 inaceptable 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 cual 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 la 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 actuaría 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 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, éstas 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 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 LOIMH¹).

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 un

¹LOIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 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 denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
 - Realizar reiteradamente gestos, insinuaciones, 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 vestuarios.
 - 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”).
- 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 CE² 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 ciberacoso sexual consiste en la persecución de una persona a otra, a través de mensajes, fotografías o videos 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, videos, 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, fórums, 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 CGIC³, 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 Conflictos (CGIC):** órgano que se crea en el *Procedimiento de gestión interna de conflictos* y al que se le comunican los hechos para que intervenga.
- **Subcomisión para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.** Se creará en el seno de la CGIC y estará compuesta por un número reducido de personas teniendo en cuenta la presencia sindical y de la Responsable de Igualdad. Propondrá las medidas

³CGIC: Comisión de Gestión Interna de Conflictos

preventivas y llevará a cabo la fase de investigación de los hechos. Quienes formen parte de ella no tendrán relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes y podrán ser motivo de recusación.

- **Dirección del CHPCS o similar:** 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 de salud, o centro de trabajo en que la persona afectada desarrolla su actividad laboral. También se podrá comunicar en el correo electrónico: igualdad@hospitalprovincial.es.
- **Modelos.** La comunicación 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 con la convocatoria de la **Subcomisión para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** en el plazo

de **5 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 informe⁴ 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 descendente.
- 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 (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

⁴El Informe contendrá: resumen de las circunstancias del caso, conclusiones y medidas que se proponen.

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 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 comunique una situación de acoso sexual o por razón de sexo en un servicio o centro. 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 sólo 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 rectores 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.

La Comisión de Igualdad de la CHPCS será la 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 de la Comisión de Igualdad. Éste 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 Y BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 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, N° 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 Sanitat Universal i Salut Pública 2021.

ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

DATOS DE QUIEN COMUNICA LOS HECHOS:

D/D^a: _____

DNI: _____

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

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

Domicilio: _____

EN CALIDAD DE:

Víctima:

Persona conocedora 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

ANEXO II: MODELO DE EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

DATOS DE LA VÍCTIMA:

D/D^a: _____

DNI: _____

HECHOS:

1. Que presto 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__