

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



Unitat d'Igualtat



1. Ámbito de actuación

Personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (en adelante CSUSP) independientemente de cual sea su relación jurídica.

- Las **empresas externas** contratadas por la CSUSP. Dos situaciones:
 - **Situación de acoso de una persona trabajadora de la conselleria hacia otra persona de la empresa externa**, la víctima deberá comunicar los hechos a su empresa y esta lo comunicará a la conselleria para que se apliquen las medidas contempladas en el protocolo.
 - **Situación de acoso de una persona trabajadora de la empresa externa hacia otra persona de la conselleria**, la víctima comunicará los hechos según se establece en este protocolo, la conselleria adoptará cuantas medidas sean necesarias para proteger a la víctima y dará cuenta de los hechos a la empresa.

Si el acoso es hacia una **persona usuaria de los servicios sanitarios**, se podrán comunicar los hechos a través de una queja por escrito activándose las investigaciones oportunas, se activará el *Plan integral de prevención de las agresiones en el entorno sanitario*.

2. Objetivos

- **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 garantía

- Colaboración.
 - Confidencialidad.
 - Respeto, protección de la dignidad y la integridad.
 - Diligencia y celeridad.
 - Audiencia, imparcialidad y contradicción.
 - Protección ante posibles represalias.
 - Restitución de las víctimas.
 - Protección de la salud.
-

4. Definiciones



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.

4. Definiciones



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 los estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas.
- Es de especial relevancia el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad (art.8 LOIMH).



4. Definiciones

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 CE* y art. 21 Carta de Niza).

*CE: Constitución Española





4. Definiciones

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.
-



4. Definiciones

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).
-



4. Definiciones

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.
-

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



5.1. Cuestiones generales. Cont.

- La víctima elige quien se **cambia de puesto** de trabajo.
- La **medida cautelar** de suspensión provisional de funciones se podrá adoptar una vez iniciado el procedimiento disciplinario (punto 6).
- Tanto la dirección del departamento o centro, así como la CGIC*, deberán **proporcionar información y asesoramiento** 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.
- 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.

*Comisión de Gestión Interna de Conflictos



5.2. Intervinientes en el procedimiento.

- **Persona/s que comunican los hechos**
 - **Víctima/s del acoso sexual o por razón de sexo**
 - **Comisión de Gestión Interna de Conflictos (CGIC)**
 - **Subcomisión para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**
 - **Dirección de Departamento, Territorial, de centro o similar**
-



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.
-

Presentación de la documentación.

- Por cualquiera de los **medios previstos en la normativa** de procedimiento administrativo común, en un **registro de entrada** del departamento de salud, o centro de trabajo en que la persona afectada desarrolla su actividad laboral. También se podrá comunicar en el correo electrónico: **unitatdigualtatsanitat@gva.es**.
- **Modelos.** 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**. En el sobre figurará el término “Confidencial” y se **dirigirá a la presidencia** de la CGIC de su departamento de salud.
- **Remisión a la presidencia de la CGIC.** Desde la entrada en el registro del departamento o centro de trabajo, 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

Cuestiones Generales

- **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.
-

Cuestiones Generales. Cont

- ***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.
- ***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 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 Gerencia/Dirección del centro.
- El **Informe contendrá:** resumen de las circunstancias del caso, conclusiones y medidas que se proponen.



5.5. Circunstancias agravantes

A título orientativo serán, entre otras:

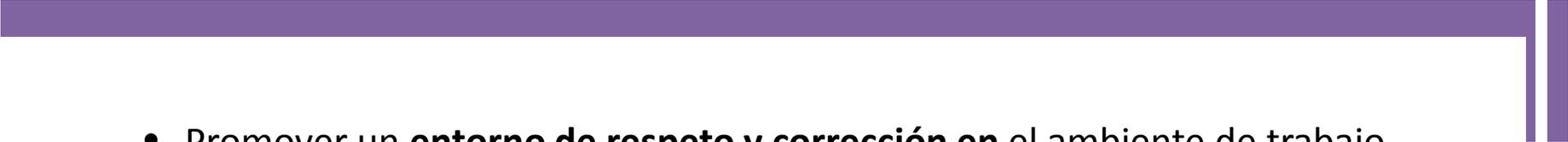
- Que se trate de un acoso descendente.
 - Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo o por acoso laboral.
 - Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
 - Que el acoso se produzca durante 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 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

- El acoso sexual o por razón de sexo como **falta disciplinaria muy grave**.
- **La Gerencia/Dirección del centro** a la vista de los resultados de la investigación podrá proponer a la Dirección General de Recursos Humanos el inicio del procedimiento disciplinario.
- Si se inicia tras la **fase de investigación**, la información recabada se incorporará al expediente disciplinario.
- 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.

7. Medidas preventivas



- 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.**
- **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.
- **Realizar formación específica** sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias.



7. Medidas preventivas

- Favorecer la integración del **personal de nuevo ingreso**, evitando situaciones de aislamiento.
- **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.
- **Evaluar los riesgos psicosociales**, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.



7. Medidas preventivas

- **Evitar insinuaciones** o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Facilitar la **difusión** de la *Guía de buenas prácticas y declaración de principios*.
- **Elaborar cartelería**, folletos divulgativos y otros materiales.
- **Difundir la existencia de este protocolo** en los manuales de acogida.
- Potenciar la **utilización de lenguaje inclusivo y no sexista** en toda la documentación de la Administración.

8. Seguimiento y evaluación



La Comisión de Igualdad de la CSUSP será la responsable de su seguimiento y evaluación, así como de su revisión.