

ANEXO I: PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Declaración de principios

El presente documento nace con la voluntad de la Dirección y la Representación Legal del Personal de prevenir, sensibilizar y abordar en la empresa Health Diagnostics SLU, las eventuales situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse, entendiendo que dichas situaciones atentan a los derechos fundamentales de la persona, a su dignidad y a su salud.

El presente procedimiento se constituye como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento se aplicará y dará cobertura a toda persona trabajadora que forme parte de la plantilla de la Empresa. En caso de que no forme parte de la plantilla de la empresa, pero tengan relación profesional con la misma (proveedores, personas en proceso de formación, etc.), siempre y cuando al menos una de las partes involucradas sea plantilla de la empresa, se la podrá orientar o asesorar, y en algún caso proponer medidas cautelares.

El ámbito de aplicación de este protocolo se establece por la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel que no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. Así mismo, las situaciones pueden producirse en el momento en el que las personas trabajadoras de la plantilla se encuentren por razones laborales en el trayecto de viajes, transcurso de cursos de formación, reuniones o conferencias, y actos sociales de la empresa que se produzcan dentro del horario laboral.

Marco legislativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo

35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo del presente protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Empresa en el ámbito laboral deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Conceptos

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Acoso Sexual

Engloba cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En determinadas circunstancias, un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

Engloba 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.

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que, mientras la primera es de índole sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias que tienen como origen el sexo de la persona y lo que de él se deriva (genero).

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- ⇒ Un comportamiento de carácter sexual.
- ⇒ Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- ⇒ Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos:

Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- *Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.*
- *Comentarios sexuales obscenos.*
- *Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.*
- *Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.*
- *Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.*
- *Comunicaciones (llamadas telefónicas, audios, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.*
- *Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.*
- *Presiones para concertar citas o invitaciones a encuentros sexuales.*
- *Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.*

CONDUCTAS NO VERBALES

- *Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.*

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS FISICAS

- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tipologías de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Obligaciones de las partes:

Obligaciones de la empresa: la empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
- Informar rigurosamente sobre las quejas o denuncias a la persona de referencia en el centro.
- Mantener la confidencialidad de los casos a los que haya podido tener acceso o conocimiento.

Obligaciones de la representación de la plantilla: contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras ante estos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que puedan propiciar (art. 48.2).

Es obligación de la representación legal de la plantilla:

- Implicarse en la definición de la política de la empresa contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; participar en la elaboración del protocolo (colaborar en la definición de un régimen de sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, etc.).

- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Facilitar el acceso a los mecanismos y procedimientos establecidos en este Plan de Igualdad a las posibles personas afectadas y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y los compromisos establecidos.
- Vigilar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan a actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Vigilar la aplicación efectiva de las sanciones que sean impuestas por la Empresa.

Obligaciones de las personas trabajadoras: las personas trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

Son obligaciones y derechos de las personas trabajadoras:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

Especialmente relevante en la materia, y de aplicación directa y subsidiaria al presente procedimiento es la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

Artículo 38. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del

derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Procedimiento de Denuncia

¿Quién puede denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona trabajadora afectada o terceras personas que conozcan directamente la situación (representantes legales de la plantilla, compañeros/as, colaboradores externos, etc.), denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación ante la Persona de Referencia.

¿Quién se encarga de atender las reclamaciones o denuncias y asesorar a las personas?

La Persona de Referencia de la Empresa, previamente formada en materia de Igualdad, será la encargada de recibir las denuncias internas en materia de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

La Empresa propondrá a la Comisión del Plan de Igualdad a la Persona de Referencia, quien pertenecerá al Departamento de Organización y Personas del centro. El comité de empresa admitirá a la persona propuesta salvo que alegue causas objetivas, y en su caso probadas, por las cuales no se considere adecuada. El nombramiento de la Persona de Referencia será debidamente comunicado e informado a la plantilla, a fin de que esta pueda tener un conocimiento exacto de a quién deben acudir en el caso de tener dudas respecto al presente procedimiento o querer asesoramiento o denunciar alguna situación.

La Persona de Referencia debe tener las siguientes funciones:

- Dar apoyo a la persona que denuncia.
- Supervisar el proceso de denuncia para que no adolezca de errores de contenido y se canalice por las vías establecidas.
- Prestar su asesoramiento respecto a la identificación de si el comportamiento denunciado puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Asesorar sobre las diferentes vías de resolución, externas e internas.

Las personas de referencia se nombrarán cada 4 años, con posibilidad de renovación.

¿Qué datos o información debe contener la denuncia?

Para poder garantizar la rápida activación del procedimiento interno, la denuncia interna deberá contener:

- Datos identificativos de la persona trabajadora sujeto de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, etc.
- Los datos que permitan identificar al presunto responsable del acoso; nombre y apellidos, cargo o puesto de trabajo ocupado, descripción física, etc.

- Una descripción de los hechos que justifiquen la denuncia interna, indicando fechas, turnos de trabajo, unidad asistencial o ubicación dentro del centro de trabajo donde se producen los hechos.
- Los datos de posibles testigos de los hechos descritos; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, relación profesional con la empresa (trabajador, profesional externo, paciente, familiar de paciente, etc.)
- Cualquier documento escrito, visual, audio o gráfico que pueda aportar indicios de la existencia de una situación de acoso.
- Teléfono y/o correo electrónico de la persona denunciante para poder contactarle en caso de necesidad.

Activación del procedimiento

La persona trabajadora, en caso de que no se pueda resolver la situación de manera informal hablando con las partes implicadas, persona de referencia y comisión de igualdad, deberá de presentar denuncia por escrito ante la persona de referencia.

Presentada la denuncia escrita ante la Persona de Referencia se activará el presente procedimiento contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el plazo de 5 días hábiles con el siguiente procedimiento:

- ⦿ La Persona de Referencia que recibe la denuncia pondrá los hechos en conocimiento del Departamento Corporativo de Personas (área de Relaciones Laborales) mediante correo electrónico y se procederá al nombramiento de dos instructores/as, que asumirán la creación del “*Grupo de Instrucción*”.
- ⦿ El Departamento Corporativo de Personas (Relaciones Laborales) notificará mediante correo electrónico a la Comisión de Permanente Igualdad la existencia de una denuncia en esta materia. La parte sindical de esta comisión elegirá una persona asesora especialista en materia de igualdad, en función de la representatividad en el Comité de Empresa existente en el centro, y lo notificará en el plazo de 24 horas mediante correo electrónico su identidad para que se incorpore al acta de constitución del Grupo de Instrucción.
- ⦿ El Grupo de Instrucción quedará integrado por la persona representante elegida por la parte sindical de la Comisión de Igualdad y una persona del departamento corporativo de RRLL.

El Grupo de Instrucción procederá a la apertura de un expediente, notificando por escrito de su inicio a las personas trabajadoras afectadas y a las personas trabajadoras que pudieran estar implicadas en los hechos. El Grupo de Instrucción informará de la obligación de mantener la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.

Se recogerá el acuse de recibo de la entrega de la apertura de expediente de cada uno de ellos.

- ⦿ Durante el proceso de instrucción se deben de tomar las medidas que garanticen la protección de la persona denunciante ante posibles represalias. En todo caso deberán separarse las personas denunciante y denunciada sin que ello produzca una revictimización para la primera.
- ⦿ El Grupo de Instrucción recopilará toda la información y documentación necesaria para contrastar los hechos de la denuncia, debiendo valerse de entrevistas personales individuales y pudiendo solicitar petición de documentos o de registro de imágenes entre

otros. La información obtenida se incorporará al expediente contradictorio con carácter confidencial.

- ⦿ Una vez depuradas las responsabilidades y contrastados los hechos, el Grupo de Instrucción emitirá un informe en el que determinará la existencia o no de hechos constitutivos de un acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien, determinará la existencia o no de indicios que hagan pensar que se han producido los hechos denunciados.

En tal caso, efectuará propuesta de archivo o sanción mediante informe que será entregado a la Dirección y a la Comisión de Igualdad.

- ⦿ La persona trabajadora denunciante o que ha sido objeto de un acoso sexual o por razón de sexo será informada de la conclusión del expediente de investigación.
- ⦿ La persona o personas trabajadoras objeto de la investigación serán informados de la conclusión del procedimiento mediante comunicación de archivo del expediente, o en su caso, mediante entrega de una carta de sanción.
- ⦿ Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en caso de acreditarse la existencia de una conducta lesiva de esta índole en el ámbito laboral, se determinarán en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores.
- ⦿ La eventual sanción será notificada a la representación legal de la plantilla.

La persona de Referencia, en caso de resultar en el informe que existe constancia de que los hechos denunciados y constitutivos de un acoso sexual se han producido, aconsejará a la persona trabajadora afectada que proceda a interponer denuncia ante las autoridades policiales.

La empresa garantizará que no se produzcan represalias contra las personas denunciantes, ni contra aquellas que atestigüen, colaboren o participen de buena fe en la investigación del acoso sexual o por razón de sexo.

Seguimiento

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de los procedimientos y expedientes abiertos en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de tal forma, comprobará la efectividad y consecución de las acciones realizadas bajo este procedimiento. Procederá en su caso a las modificaciones oportunas que permitan la optimización del mismos. La comisión se reunirá de manera ordinaria, coincidiendo con las reuniones de evaluación del Plan de Igualdad, o de manera extraordinaria si una de las partes lo solicitara.

Vigencia del Procedimiento

El presente procedimiento tiene vigencia de 4 años, pudiendo ser revisado y actualizado por la Comisión de Igualdad de Health Diagnostics SLU en cualquier momento.