

PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1.- Introducción	1
2.- Definiciones	3
3.- Objetivos	5
4.- Procedimiento de actuación en caso de existir quejas o denuncias respecto a conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual, y a la integridad moral.....	7
5.- Inicio del procedimiento.....	8
6.- Procedimiento Sancionador	9

1.- INTRODUCCIÓN

El objeto de este protocolo es reafirmar la tolerancia cero de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., con las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y aquellas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, como elemento configurador de sus políticas de conducta, y dotar a la entidad de una guía para la intervención ante los conflictos que se pudieran generar en su seno en su ámbito de referencia.

El presente protocolo en el compromiso con la prevención y actuación frente a dicho tipo de conductas es de aplicación para todo el personal en plantilla de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., así como a aquel personal que presta servicios en su organización, procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, para lo que se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

Asimismo, EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, y resolver según proceda en cada caso.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas, por lo que se vienen a establecer en el mismo:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.- DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual. Se considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, "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".

Se pueden considerar comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, entre otros, los siguientes:

- Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.
- Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.
- No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o

comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso.

Acoso por razón de sexo. El acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Se pueden considerar que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes:

- Comentarios despectivos o sexistas relacionados con valores ligados al género.
- Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Demérito de la valía personal o profesional por razón de género.

A efectos del presente protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente a cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por su parte, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social entiende como acoso: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Asimismo, añade "Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios".

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI señala en su artículo 3 "que supondrá una conducta discriminatoria tratar de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales".

A modo de ejemplo, y sin carácter limitativo, se considerarán como conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral aquellos comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

3.- OBJETIVOS.

A.- IDENTIFICAR. - Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, con independencia de su naturaleza, para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

B.- PREVENIR Y EVITAR. - Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables

Este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta empresa, y determinan las actuaciones de instrucción y sus garantías en caso de que se presente denuncia activando el protocolo.

C.-TIPIFICAR EL ACOSO. - Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario

Cualquier conducta de acoso, con independencia de su naturaleza, supone un incumplimiento contractual muy grave y será objeto del correspondiente expediente informativo, a cuyo término se tomarán las medidas sancionadoras que correspondan.

D.-RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS

Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja y/o denuncia sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona denunciante como del denunciado/a, guardando siempre secreto y confidencialidad de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

E.- DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos constitutivos acoso sexual, acoso por razón de sexo o aquellos contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral, se facilitará a todos los actores del protocolo toda la información, y formación necesaria para asegurar tanto el conocimiento de la existencia del protocolo como una actuación diligente en todas sus fases.

4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O DENUNCIAS RESPECTO A CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL.

Instrucción del protocolo

La comisión instructora del procedimiento estará formada por tres personas: la persona designada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, una persona designada por la RLPT de entre sus miembros y dando preferencia al responsable de prevención de riesgos laborales de la parte social, y una persona designada por la dirección de la entidad experta en la materia y preferentemente de perfil jurídico, pudiendo ser externa.

La comisión instructora del procedimiento deberá actuar con la presencia de la totalidad de sus miembros, quienes deberán alcanzar conclusiones comunes tras la instrucción del caso.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Y en caso de que se produzca una solicitud de responsabilidad en sede judicial por su intervención en el proceso, la empresa procederá a facilitarles asistencia jurídica a su cargo.

Las funciones de la comisión instructora serán las siguientes:

- Recibir las quejas, o denuncias que se produzcan a través del canal de denuncias activo en la empresa, o por cualquier otro medio o forma. O bien actuar de oficio si se tuviera por cualquiera de sus miembros conocimiento de hechos o circunstancias en el seno de la empresa susceptibles de calificarse como conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o contrarias a la libertad sexual u a la integración moral.
- Llevar a cabo la correspondiente investigación de los hechos y circunstancias.
- Recibir y dar audiencia a la persona denunciada y a la denunciante, y a los posibles testigos de los hechos.
- Tomar cuantas medidas preventivas se consideren razonables y/o necesarias para salvaguardar a la persona denunciante y/o persona denunciada.
- Practicar cuantas pruebas sean oportunas y presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección General de la Compañía, en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir del inicio del proceso.
- Dar traslado de un resumen extractado de las conclusiones del informe a las partes afectadas evitando vulnerar el deber de confidencialidad y guardando las disposiciones legales en materia de protección de datos.

- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.

Cualquier persona que forme parte de la comisión y que esté involucrada de forma directa en los hechos denunciados quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución del caso.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

5.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Toda persona trabajadora o vinculada a la entidad que considere que ha experimentado cualquiera de las situaciones expuestas en el punto 2 de este protocolo, o que tenga conocimiento de que alguna persona pudiera estar experimentándolo, tiene el derecho y la obligación de presentar queja o denuncia internamente, sin menoscabo de las acciones laborales, penales o civiles a la que la víctima pueda tener derecho a ejercer libremente. Dicha denuncia o queja se presentará ante el Agente de Igualdad a través de la dirección de correo electrónico acososexual@evmedical.com, a la que tendrá acceso tanto la gerencia del centro, como el delegado/agente de igualdad designado.

Asimismo, la comunicación de la queja o denuncia podrá ser realizada también a través del canal de denuncias habilitado al efecto, de forma nominativa o anónima, Asimismo, se podrá remitir la comunicación por cualquier otro medio a la dirección de la empresa, de forma nominal u anónima. Recibida la denuncia o queja a través del canal correspondiente se convocará directamente a los miembros de la comisión instructora en el plazo de cinco días hábiles.

A partir de la recepción por la comisión instructora se abrirá un periodo de 30 días hábiles en el que se habrán de realizar la investigación de los hechos y circunstancias, practicando cuantas pruebas se consideren oportunas, y tomando las decisiones que pudieran corresponder con la finalidad de proteger la seguridad y salud de las personas implicadas, incluido el apoyo psicológico. En

ese sentido, si fuera necesario, se adoptarán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., y las conclusiones extractadas se trasladarán a las partes afectadas. En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema, así como en su caso recomendaciones.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado por el/la secretario/a de la Comisión.

En caso de quedar acreditados los hechos denunciados y siendo estos algunos de los supuestos recogidos en el punto 2, se podrá proponer la imposición de sanción disciplinaria, así como la adopción de medidas cautelares.

Cuando de la instrucción realizada se constaten elementos probatorios de conducta delictiva, se dará traslado de la misma a la dirección de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y se valorará el traslado de los hechos al Ministerio Fiscal.

En caso de detectarse mala fe y/o denuncia falsa por parte del denunciante, ser hará constar de forma expresa en el informe, y se podrá proponer igualmente sanción disciplinaria.

6.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

En base al contenido del informe o dictamen emitido por la comisión instructora, podrá iniciarse un proceso disciplinario o en su caso, la adopción de las medidas que puedan corresponder con el incumplimiento legal o contractual producido.

En caso de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (área, departamento...), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

En todo momento se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, certifiquen, ayuden o participen en las investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Se notificará por escrito a la parte sancionada las medidas disciplinarias adoptadas, así como el tipo de sanción. A la parte denunciante se le comunicará en su caso si se han tomado o no medidas disciplinarias.

7.- SEGUIMIENTO

La comisión de instrucción del protocolo, en aquellas situaciones en que se haya establecido la existencia de acoso en cualquiera de las formas previstas, realizará un seguimiento del caso a los treinta días desde la fecha de cierre del informe, a los efectos de comprobar las medidas adoptadas en su caso, y la situación de la persona acosada.

ANEXO I

SOLICITUD DE ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL, Y LA INTEGRIDAD MORAL

1.- Datos de la persona que efectúa la solicitud

NIF/NIE	Apellido 1			Apellido 2	
Nombre			Categoría Profesional		
Servicio / Unidad			Unidad Directiva Jerárquica		
Turno		Teléfono Fijo		Teléfono Móvil	
Correo Electrónico					

2.- ¿La persona que realiza la solicitud de intervención es la persona afectada?

SI					
NO. EN este caso indicar la condición desde la que se realiza esta solicitud de intervención					
	Compañero/a		Delegado/a Prevención	de	Otros. Especificar.
	Servicio Prevención	de	Miembro de órgano de representación del personal		

3.- Datos de la persona afectada, en caso de ser distinta a la que efectúa la solicitud de intervención.

Apellido 1º		Apellido 2º		Nombre	
Turno		Categoría Profesional			
Unidad Directiva Jerárquica		Servicio / Unidad			

4.- Descripción de la Situación:

5.- Otras Observaciones:

6.- Si se adjunta documentación. Especificar

En, a de de

FIRMA

DESTINATARIO

acososexual@evmedical.com,

(NOTA: para salvaguardar la confidencialidad de la información y la intimidad de las personas afectadas, este documento de presentarse por medios distintos a la dirección de correo electrónico señalada, se hará en un sobre cerrado, en cuyo exterior únicamente se indicarán los datos del remitente y la leyenda "SOLICITUD DE ACTIVACION PROTOCOLO SEXUAL", con el objeto de que permanezca cerrado hasta que llegue a los órganos de activación y/o instrucción.