

## Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

*RESOLUCIÓ de 15 d'abril de 2021, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.*  
[2021/4045]

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix, 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 homes 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, sota 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 les persones que hagen sigut objecte d'aquest.

El I Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, en l'apartat d'objectius, mesures i indicadors, estableix en l'àrea 7 relativa a la protecció efectiva davant l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o identitat de gènere, l'objectiu 7 orientat a promoure accions de sensibilització i prevenció davant aquest tipus d'assetjament.

El protocol que s'adjunta a aquesta resolució ha sigut objecte de negociació amb les organitzacions sindicals presents en la Comissió d'Igualtat i en la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral.

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'interés públic apreciades per l'òrgan competent». En aquest cas, es considera oportuna la seua publicació per a donar publicitat al procediment.

Per tot això i fent ús de les atribucions de l'article 28 de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell, resolc:

### Únic

Ordenar la publicació del 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.

València, 15 d'abril de 2021.— La consellera de Sanitat Universal i Salut Pública: Ana Barceló Chico.

*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*

### Introducció

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'aquest dret i alineat amb el I Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, s'assumeix que les actituds i els actes d'assetjament sexual o per raó de sexe suposen un atemptat contra la dignitat de les treballadores i treballadors que depenen d'aquesta conselleria, per la qual cosa no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe (orientació o identitat de gènere) en cap dels centres de treball, ni en les relacions que se'n deriven.

Una de les manifestacions més patentes de la desigualtat real entre dones i homes és la violència que s'exerceix 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,

## Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

*RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2021, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se ordena la publicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.*  
[2021/4045]

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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 I Plan de igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en el apartado de objetivos, medidas e indicadores, establece en el área 7 relativa a la protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género, el objetivo 7 orientado a promover acciones de sensibilización y prevención frente a este tipo de acoso.

El Protocolo que acompaña esta Resolución ha sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Igualdad y en la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

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 atribuciones del artículo 28 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, resuelvo:

### Único

Ordenar la publicación del 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.

València, 15 de abril de 2021.— La consellera de Sanidad Universal y Salud Pública: Ana Barceló Chico.

*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*

### Introducción

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho y alineado con el I Plan de igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, 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 que de ella dependen, 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, tra-

empreses, institucions, agents socials i ciutadania, en el seu conjunt, respecte de la necessitat d'erradicar aquest tipus de conductes en el treball, la realitat indica que queda camí per recórrer.

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 comeses en l'exercici de les seues funcions i càrrecs, per a la qual cosa imposarà la sanció corresponent per la comissió d'aquesta falta una vegada tramitat el procediment disciplinari legalment establert.

El procediment de gestió interna de conflictes que està en vigor recull les actuacions que cal seguir en aquests 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 estableix la pena corresponent.

#### *Compromís*

Són compromisos que assumeix en el seu conjunt la Conselleria dels següents:

Prevenir i combatre qualsevol mena de discriminació i aconseguir entorns laborals productius, segurs i respectuosos per a totes les persones és una prioritat i un compromís de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Tot el personal que depèn d'aquesta conselleria, 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'aquesta 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 produeix contra les dones, siguen usuàries o treballadores del sistema sanitari públic valencià.

Garantir l'atenció integral a la persona que en 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, la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública es compromet a abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals, per a la qual cosa establirà un conjunt de mesures que incidisquen en la prevenció i la ràpida solució dels casos d'assetjament que es denuncien i aplicarà les garanties necessàries. Tot això, en col·laboració amb les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.

#### *1. Àmbit d'aplicació*

a) Aquest protocol és aplicable al personal que presta servei en les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (d'ara en avant, CSUSP), independentment de quina siga la seua relació jurídica. No obstant això, al personal en formació s'aplicarà el que s'estableix en la fase d'investigació, recollit en aquest 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 per la CSUSP seran informades de l'existència d'aquest 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 produïra una situació d'assetjament entre una persona que treballa en una empresa externa i una persona treballadora de la Conselleria, s'actuarà de la manera següent:

bajadoras, 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 la Conselleria, 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 de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. Todo el personal de ella 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.

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, la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública 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 Sectorial de Sanidad.

#### *1. Ámbito de aplicación*

a) Este protocolo es de aplicación al personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (en adelante CSUSP) 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 CSUSP 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 de la conselleria, se actuará del siguiente modo:



– Si la situació d'assetjament es produeix d'una persona treballadora de la Conselleria cap a una altra persona de l'empresa externa, la víctima haurà de comunicar els fets a la seua empresa i aquesta ho comunicarà a la Conselleria al més prompte possible perquè s'apliquen les mesures que recull el protocol sobre el causant de l'assetjament.

– Si la situació d'assetjament es produeix d'una persona treballadora de l'empresa externa cap a una altra persona de la Conselleria, la víctima comunicarà els fets segons estableix aquest protocol, la Conselleria adoptarà 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 la Conselleria amb la finalitat d'arribar a la resolució del cas.

c) Si l'assetjament és d'una persona que depèn de la Conselleria a una altra usuària dels serveis sanitaris, es podran comunicar els fets a través d'una queixa per escrit i s'activaran les investigacions oportunes per part de la direcció del centre per a determinar l'existència de falta disciplinària. Si qui produeix 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 de la CSUSP, així com articular un procediment que permeta actuar amb totes les garanties per a les persones implicades en els casos que s'hi produïsquen.

### 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 produïsquen.

– 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 en tots els centres sanitaris, la CSUSP garantirà els principis d'actuació següents:

– 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 que estableix aquest protocol. De la mateixa manera, qui siga responsable de centre ha de parar atenció i tramitar la comunicació dels fets perquè hi 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

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 lo antes posible para que se apliquen las medidas contempladas en el protocolo sobre el causante del acoso.

– Si la situació de acoso se produce 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 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 la conselleria con la finalidad de llegar a la resolución del caso.

c) Si el acoso es de una persona que depende de la conselleria 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 CSUSP, 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 en todos los centros sanitarios, la CSUSP 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 centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervingan 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 intervingan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervingan 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





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'esclariment dels fets denunciats.

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

– Restitució de les víctimes. Si l'assetjament realitzat s'ha concretat en un menyscabte 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 siguin 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 la LOIDH<sup>1</sup>).

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

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 produeixen aquest tipus de conductes. Aquest 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, 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.

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 LOIMH<sup>1</sup>).

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 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, 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.

<sup>1</sup> LOIDH: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

<sup>1</sup> LOIMH: Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



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'aquestes capacitats («dona havies de ser», «aquest no és treball de dones»).

– 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 assumeixen 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, sota 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 CE<sup>2</sup> 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 aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona al treball, la continuïtat en aquest, la formació i la promoció professionals, el salari, etc., aquest 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 que n'és objecte.

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.

Es de especial relevància 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 CE<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> CE: Constitució Espanyola

<sup>2</sup> CE: Constitución Española



– 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.

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 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 obtenir 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 perjudici de les mesures preventives que puguin 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 al més prompte 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 fa 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 departament o centre, així com la CGIC,<sup>3</sup> han 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'aquest context es comunicaran a la mútua com a accident de treball, per a la qual cosa la persona responsable 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'aquest protocol garantint la imparcialitat.

#### 5.2. Intervinents en el procediment

– Persona/ones 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 pateix les situacions o conductes i que pot coincidir o no amb la persona que comunica els fets.

– 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, 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 departamento o centro, así como la CGIC,<sup>3</sup> 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 persona responsable del centro realizara 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 estos.

– 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.

<sup>3</sup> CGIC: Comissió de Gestió Interna de Conflictes

<sup>3</sup> CGIC: Comisión de Gestión Interna de Conflictos





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

– Subcomissió per a l'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es crearà en el si de la CGIC i estarà composta per un nombre reduït de persones tenint en compte la presència sindical i de la Responsable d'Igualtat. Proposarà les mesures preventives i durà a terme la fase d'investigació dels fets. Qui en forme part no tindrà relació de dependència o ascendència amb cap de les parts i podrà ser motiu de recusació.

– Direcció de departament, territorial, de centre o similar: 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 òrgan administratiu del departament de salut coneixedor dels fets.

– Presentació de la documentació. La comunicació dels fets podrà presentar-se per qualsevol dels mitjans que preveu la normativa de procediment administratiu comú, encara que, per a garantir la màxima agilitat, es recomana la presentació en un registre d'entrada del departament de salut o centre de treball en què la persona afectada desenvolupa la seua activitat laboral. També es podrà comunicar en el correu electrònic: [unitatdigualtatsanitat@gva.es](mailto:unitatdigualtatsanitat@gva.es).

– Models. La comunicació dels fets es podrà fer utilitzant qualsevol model o amb el model de comunicació dels fets (annex I), al qual s'ha d'adjuntar el model per a l'exposició dels fets (annex II), en sobre tancat, i cal aportar la documentació que es considere oportuna. En el sobre ha de figurar el terme «Confidencial» i s'ha de dirigir a la presidència de la CGIC del seu departament de salut.

– Remissió a la Presidència de la CGIC. Des de l'entrada en el registre del departament o centre de treball, 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 amb la convocatòria de la Subcomissió per a l'Actuació contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en el termini de 5 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 aquests 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 amb altres persones en qualitat de testimonis. Valorats els fets, s'intentarà la resolució en aquesta 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 menyscabo de les seues condicions laborals i tenint en compte la possibilitat que siga en un altre departament de salut, així com qualsevol altra que s'estime oportuna i proporcionada.

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

– Finalització. En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es comuniquen els fets, es considerarà finalitzada la fase d'investigació mitjançant la redacció d'un informe<sup>4</sup> amb les conclusions a què s'ha

– 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 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 de Departamento, Territorial, de centro 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 órgano administrativo del departamento de salud 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 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](mailto:unitatdigualtatsanitat@gva.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 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.

– Comunicació. 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 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 departamento de salud, 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<sup>4</sup> con las conclusiones alcanzadas,

<sup>4</sup> L'informe ha de contindre un resum de les circumstàncies del cas, les conclusions i les mesures que es proposen.

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



arribat, l'establiment de recomanacions o l'arxivament del cas amb el 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 què s'ha arribat en l'informe es dedueix la pertinència d'iniciar un procediment disciplinari, es proposarà la seua obertura a la gerència/direcció del centre.

#### 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 dues víctimes o més.

– Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat (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 de l'empleat públic ha qualificat l'assetjament sexual o per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

– La gerència/direcció del centre, a la vista dels resultats de la investigació, podrà proposar a la Direcció General de Recursos Humans l'inici del procediment disciplinari.

– 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'aquest protocol i el procediment que s'estableix 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 un servei o centre. 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 on s'han produït els fets.

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

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

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.

#### 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

– 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.

– 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.

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

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

– Avaluar els riscos psicosocials, de manera que es permeta veure 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 homes.

– 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'aquest 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

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

La Comissió d'Igualtat de la CSUSP serà la responsable del seu seguiment i l'avaluació.

#### 9. Vigència

Estarà vigent fins que s'aprove un nou protocol i s'adquireix el compromís de revisar el seu funcionament a través de la Comissió d'Igualtat. Aquest podrà ser modificat per a millorar la prevenció i l'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.

### ANNEX I

#### Model de comunicació dels fets

##### Dades de qui comunica els fets:

El Sr. / La Sra.: ...

DNI: ...

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

Telèfon: ...

Correu electrònic: ...

Domicili: ...

##### En qualitat de:

Victima:

Persona coneixedora 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 de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública*, done per presentada aquesta 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.

... , ... de ... de 20...

Signat: ...

A/A: Presidència de la Comissió de Gestió Interna de Conflictes del Departament de Salut de...

– 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 CSUSP 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. 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.

### 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:

Victima:

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 de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública*, 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 Departamento de salud de...

ANNEX II  
*Model d'exposició dels fets*

*Dades de la víctima:*

El Sr. / La Sra.: ...

DNI: ...

*Fets:*

1. Que preste serveis en el Departament de Salut de ... en el Centre/  
Servei 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 (s'hi 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.

..., ... de ... de 20 ...

Signat: ...

ANEXO II  
*Modelo de exposición de los hechos*

*Datos de la víctima:*

D/Dª: ...

DNI: ...

*Hechos:*

1. Que presto servicios en el Departamento de salud 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...

Fdo.: ...