ÍNDICE

1. OBJETIVOS
2. A QUIÉN VA DIRIGIDO
3. PROFESIONALES IMPLICADOS
4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
6. COMUNICACIONES
7. SEGUIMIENTO

HISTORIAL DEL DOCUMENTO

FECHA	REV	DESCRIPCIÓN / MODIFICACIONES
06-02-2019	00	Emisión inicial
09-05-2019	01	Simplificación y reducción de contenidos
05/05/2021	02	Nueva numeración y cambios en el procedimiento y comunicaciones
14/09/2022	03	Participación del compliance officer en el proceso por la tipificación del acoso laboral y acoso sexual como delito; implicación del SPPRL; cambio procedimiento
16/06/2025	**04**	**Revisión por la participación Departamento Jurídico**

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
FECHA: 27-09-2022	**FECHA: 30-09-2022**	**FECHA: 06-10-2022**
Miguel A. Millán	**SPPRL, RRHH, Operaciones, Compliance Officer**	**Comité Dirección**

1. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivo establecer en la Fundación un procedimiento de actuación para que, en el caso de que algún trabajador detecte o considere que es objeto de acoso por razón de sexo, moral o cualquier tipo de mobbing (acoso laboral), pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

Por otra parte, el acoso laboral y el acoso sexual ha sido tipificado como delito por la Ley Orgánica 10/2022, pudiendo, además, ser responsable penalmente la Fundación, por lo que este protocolo tiene como objetivo el previsto en el artículo 31BIS del Código Penal[1].

2. INTERESADOS

Todo el personal de la Fundación Camilo de Lellis independientemente del tipo de contrato laboral que tengan.

3. IMPLICADOS EN EL TRATAMIENTO.

Como responsables de actuación frente al acoso:

- Supervisor/a de Centro
- Directora Territorial
- Direcciones de Área
- Servicio PRL
- Departamento Jurídico
- Dirección General/ Comité de Dirección
- Compliace Officer

4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A) Acoso sexual y por razón de sexo:

Constituye 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear

[1] Hace referencia a la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la necesidad de establecer mecanismos de vigilancia y control para prevenir la actividad delictiva.

un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, o la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Tipos de acoso (sexual y por razón de sexo):

- Chantaje sexual:
  Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.

- Acoso sexual ambiental:
  Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A modo de ejemplo y sin ánimo de excluir o limitar, no tratándose de una relación cerrada, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.

- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, WhatsApp o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o

molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

B) Acoso moral:

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo. Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.

- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.

- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.

- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre la persona o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros/as contra ella.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al trabajador/a, burlarse, proferir insultos o criticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizar en público.

- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.

- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

A. Principios generales:

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno se basará en los siguientes principios generales:

La persona denunciante podrá dirigirse al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a la dirección de RR.HH. o al Departamento Jurídico de la Fundación, a través de sus correspondientes cuentas de correo: mdmeseguer@sancamilosalud.org , vcollado@sancamilosalud.org, juridico@sancamilosalud.org, si tuviese alguna objeción, podrá solicitar otro interlocutor dentro de la Fundación distinto de los anteriores.

- El interlocutor elegido informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presente en aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.

- Igualmente, el interlocutor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa o, en el caso de que hubiera ejercido otro tipo de acciones, con su abogado u otra persona de su confianza.

- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.

- Se procurará la protección de la presunta víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran.

Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.

- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias o haber testificado en el procedimiento.

- Son partes intervinientes en el procedimiento: la presunta víctima, el o los denunciantes cuando no sean la propia víctima, los demandados, los compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores -cuando así lo haya solicitado la persona afectada- y el interlocutor del procedimiento designado.

- Según sean las características de la situación planteada, se podrá recurrir al servicio de un asesor legal externo de la Fundación.

B. Proceso:

Inicio del proceso:

- La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a las personas elegidas como interlocutores, según lo visto en el punto 5.A.

- Es necesario que se realice la comunicación por escrito cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima

- En el caso de ser verbal la denuncia, el interlocutor elegido le indicará los pasos a seguir para dar formalidad a dicha denuncia y que quede constancia escrita de la misma, según modelo propio de la Fundación (Anexo 1).

- El escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. Si el denunciante no es la persona afectada, deberá explicar su relación con ella; en este caso se deberá solicitar a la persona afectada su conformidad para seguir con el proceso.

Desarrollo:

- El interlocutor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución. Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la presunta víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor/a y otros empleados o terceras personas. Para ello se solicitará cuando así sea preciso, autorización a la persona denunciante para dar la información que es objeto de su testimonio, con el fin de ser contrastada por estos terceros intervinientes.

- Si el interlocutor elegido no fuese ninguno de los previstos inicialmente en este proceso, deberá informar y coordinarse con el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales (SPPRL), con la Dirección de RRHH de la Fundación, o el Departamento Jurídico. Se apoyará con los interlocutores indicados para el

desarrollo adecuado del procedimiento establecido, siempre respetando la confidencialidad de este.

- El informe final de investigación (según modelo Anexo 2) lo redactará la persona que realiza la investigación, con el apoyo de alguno de los departamentos mencionados, siempre que fuese necesario. En todo caso, el SPPRL deberá estar siempre informado.

- En caso de que se detecte que puede haber hechos constitutivos de delito, la tipificación se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en Convenio Colectivo, incoándose el correspondiente expediente disciplinario si así se determina.

- En el proceso se informará al *compliance officer* de la Fundación por si se pudiera derivar alguna responsabilidad penal de acuerdo con lo establecido en los artículos 173 y 184 del Código Penal de acuerdo con la reforma introducida por la Ley Orgánica 10/2020, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en relación con el artículo 31Bis del Código Penal.

Conclusión del proceso:

- Con carácter general, el proceso deberá finalizar, en la medida de lo posible, en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la denuncia. En el proceso, y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

- Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes. Para dicha valoración se emitirá informe al Departamento Jurídico, que, si bien puede no haber participado directamente en la instrucción y no ser conocedor de los hechos y personas implicadas, ha de recibir un resumen codificado (guardando la confidencialidad debida) de los hechos imputables y las conclusiones, para que pueda ponderar la correcta correlación jurídica entre los hechos, las consecuencias y medidas a imponer.

- Si en el transcurso del procedimiento, y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, se procederá a derivar a la Dirección de la Fundación esta medida quien en todo caso será quien valorará su implementación o no. La ayuda psicológica será en todo caso facilitada por parte de la Fundación. Si no se detecta acoso pero se estima que puede existir un riesgo psicosocial, aunque no sea derivado de esta situación, se valorará también ofertar este recurso u otro que pueda ayudar a mejorar la situación, derivando dicha petición a la Dirección de la Fundación, quien será en ultima instancia quien determine la necesidad o no de implementar la ayuda psicológica u otro recursos de características similares.

Medidas disciplinarias:

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el artículo específico del Convenio Colectivo aplicable, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio (u otra medida análoga que se establezca en el convenio).

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona denunciada, la Fundación tomará las medidas oportunas para prevenir conflictos.

En el caso de que el resultado del expediente fuese de sobreseimiento, se entregará escrito de desestimación (Anexo 3). Si la denuncia se hizo de buena fe y evidencia una situación de malestar o conflicto, aunque no sea acoso, la Fundación valorará y propondrá a los implicados posibles acciones que favorezcan la resolución del problema.
Si se estima la existencia de acoso, igualmente, se comunicará a las partes implicadas (Anexo 4 A Y B) explicando las medidas a adoptar (sin perjuicio del posible expediente disciplinario que se pueda aperturar).

Se garantizará que en el ámbito de la Fundación no existan consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la Fundación, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

6. COMUNICACIONES

Este protocolo será público, expuesto en el tablón de anuncios de cada centro. Será comunicado electrónicamente a los trabajadores de la Fundación no adscritos a centros.

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el interlocutor del caso, llevándose un registro simplificado de los protocolos habidos, con la información necesaria únicamente para control, sin incluir datos protegido ni vulnerar la confidencialidad.

Será informado el Comité de Dirección (en especial si hay un riesgo jurídico importante para la Fundación).

7. SEGUIMIENTO

La Dirección de RR.HH. y de Operaciones, así como el servicio propio de PRL, y el Departamento Jurídico, deberán comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.