



PROCEDIMIENTO PA-REC-09
ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN



ÍNDICE

1. Objeto
2. Alcance
3. Modificaciones
4. Propietario del proceso
5. Entradas del proceso
6. Salidas del proceso
7. Recursos empleados
8. Definiciones
9. Responsabilidades
10. Descripción operativa
11. Gestión de la seguridad del paciente
12. Documentos y registros
13. Referencias
14. Distribución de copias

1. OBJETO Evitar que se produzcan en esta organización, situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.	2. ALCANCE Este Procedimiento es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en el Hospital San Juan de Dios de León, así como para el Centro de Rehabilitación Psicosocial de León. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).	
3. MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Motivo de la revisión
0	23-09-11	Edición inicial de dicho Procedimiento
1	18-09-14	Modificación de formato y codificación.

Realizado por:	Mónica Redondo Arias	Revisado por:	Mónica Redondo Arias	Aprobado por:	Juan Francisco Seco Martín
Responsable EFR		Responsable de RRHH		Director gerente	
Fecha:	18-09-14	Fecha:	18-09-14	Fecha:	18-09-14
Aprobado por:	Dr. Manuel Meléndez Pérez	Aprobado por:	Belén Fernández Castro	Aprobado por:	Antonio Hernández Crego
Director Médico		Directora de enfermería		Director Admon.	
Fecha:	18-09-14	Fecha:	18-09-14	Fecha:	18-09-14



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

4. PROPIETARIO DEL PROCESO

Responsable EFR

5. ENTRADAS DEL PROCESO

- Relaciones enterpersonales.

6. SALIDAS DEL PROCESO

- Medidas preventivas de acoso laboral y responsabilidades.
- Principios de actuación.
- Denuncias
- Informes de investigación
- Medidas de protección a las víctimas.

7. RECURSOS EMPLEADOS

Medios de difusión y personal de HSJD León.

8. DEFINICIONES

- **Mobbing:** Acoso psicológico.

9. RESPONSABILIDADES

- **Director-Gerente:** Revisar y aprobar dicho procedimiento
- **Director de Administración y servicios generales, Director Médico y Directora de enfermería:** Aprobar dicho procedimiento.
- **Responsable de RRHH / Responsable EFR:** Realizar, actualizar y distribuir dicho Procedimiento.
- **Personal del Hospital:** Implantar dicho Procedimiento.

10. DESCRIPCIÓN OPERATIVA

10.1. INTRODUCCIÓN

El **Hospital San Juan de Dios de León** (en lo sucesivo el **Hospital**), ha aprobado el presente Procedimiento de actuación para la prevención del acoso en el trabajo con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso

PAREC09_prevenccion_acoso_01

Pág 2 de 13



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas; de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores, Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social,...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Todo el personal del **Hospital** tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico.

Así mismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza, y, en todo caso, debe utilizar los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, el **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico en relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones presentadas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El todo el procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como todas aquellas que intervengan en el proceso.

10.2. PRINCIPIOS

El **Hospital**, pertenece a la **Orden Hospitalaria de San Juan de Dios**, por lo cual, nuestro **Centro** se acoge al Código Ético de la Orden, en el que existe un compromiso de respeto a los colaboradores, primando su desarrollo profesional y protegiendo sus derechos como trabajadores. Algunos principios concretos que incluye este Código Ético y que se relacionan con la materia objeto del protocolo son:

- Aceptar y respetar los derechos de los colaboradores apoyando su formación continuada, procurando su bienestar laboral, familiar y social.
- Estimular el trabajo en equipo y desarrollar unas relaciones de colaboración y compañerismo saludables.
- Canalizar las posiciones críticas dentro del organigrama del **Centro**, evitando actitudes despectivas o comentarios negativos y públicos hacia el **Centro** o alguno de sus colaboradores.



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

Así pues, el **Hospital**, con el objeto de GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

Por ello, El **Hospital** se compromete a garantizar que todas las personas que tengan una relación directa en el ámbito laboral, con el **Hospital**, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes a la protección de las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

10.3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

10.3.1. Conceptos

La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatorio, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

10.3.1.1. Acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo de ser excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

a) Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

- Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas indeseadas, de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual.

No verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Cartas o correos electrónicos indeseados, de carácter ofensivo y contenido sexual.



Físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su condición sexual.

b) Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro del Hospital, (jefes, compañeros,...), con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas tales como clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

5.3.1.2. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

5.3.1.3. Acoso psicológico (Mobbing)

Los términos mobbing, "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas constitutivas de acoso psicológico

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

CIF R2400100J



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

10.3.2. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, El hospital San Juan de Dios divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet del Hospital.
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

El Hospital San Juan de Dios, propiciará en la formación de acogida, y en los planes de formación anual, la formación específica sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas. (Comité de Seguridad y Salud, Mandos Intermedios, Dirección y Recursos Humanos).



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

Además, el Hospital San Juan de Dios, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros del Hospital se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Información y Sensibilización:

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados:

- Intranet.
- Correo electrónico.
- Revista Salud 2000.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

10.3.3. Protocolo de actuación

5.3.3.1. Procedimiento de denuncia

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los trabajadores que consideren hayan sido objeto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, para presentar la denuncia, el cual será confidencial y urgente.

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita será entregada por correo ordinario o personalmente a la **Responsable de Recursos Humanos** o a cualquiera de las personas que integren el **Comité de Seguridad y Salud** que la estudiará e investigará. Para aquellos empleados que dispongan de acceso a correo electrónico del **Hospital**, podrán remitirlo vía e-mail a la dirección: leon.rh@hsjd.es o personal@hospitalsanjuandedios.es.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

5.3.3.2. Confidencialidad y protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

5.3.3.3. Funciones del comité de seguridad y salud

El **Comité de Seguridad y Salud**, podrá solicitar la colaboración de la **Responsable de Recursos Humanos** y del **Asesor Jurídico del Hospital**.

El **Comité de Seguridad y Salud** estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio **Comité de Seguridad y Salud** en su primera reunión tras la publicación de este protocolo.

Las competencias/responsabilidades de este **Comité de Seguridad y Salud** son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 1 mes, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del **Comité de Seguridad y Salud** recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

CIF R2400100J



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

En el caso de que cualquier miembro de este **Comité de Seguridad y Salud** se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.3.3.4. Investigación

El **Comité de Seguridad y Salud** tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el **Comité de Seguridad y Salud** podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir el **Comité de Seguridad y Salud** la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

5.3.3.5. Elaboración del informe

Con el fin de elaborar un Informe® lo más completo posible del proceso de investigación, el **Comité de Seguridad y Salud** recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

CIF R2400100J



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El Informe® incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el **Comité de Seguridad y Salud** y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

5.3.3.6. Protección de la salud de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios

El **Hospital**, adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. alguna de estas medidas puede ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

10.3.4. Disposiciones varias

5.3.4.1. Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la **Dirección** podrá determinar la imposición de falta grave o muy grave. En función de la graduación de la falta, la sanción impuesta implicará suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses si se considera falta grave, o suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses o despido disciplinario, si se considera muy grave.

Será siempre un agravante la situación contractual temporal o en periodo de prueba e incluso como becario en prácticas de la víctima.

No obstante, las sanciones estarán siempre a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento. Así mismo, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

CIF R2400100J



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

La sanción impuesta al acosador que no conlleve el despido disciplinario, obligará al Hospital a tomar las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

5.3.4.2. Falsas denuncias

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5.3.4.3. Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

10.3.5. Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

10.4. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. EL **Hospital**, no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los **Trabajadores del Hospital**, tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

PROCEDIMIENTO PA-REC-09 ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Recursos humanos
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
LEÓN

9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

10. Si la norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

11. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE

No aplica

12. DOCUMENTOS Y REGISTROS

Documento / Registro	Responsable de archivo	Ubicación	Criterio ordenación	Período mínimo archivo	Soporte: Papel / Informático
Informe®.	Resp. RRHH / Resp. EFR	RRHH	Cronológico	3 años	Informático / Papel

13. REFERENCIAS

- Código ético.
- Convenio Colectivo.
- Intranet.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del código penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

14. DISTRIBUCIÓN DE COPIAS

Este documento es distribuido a:

- Responsable de RRHH / Responsable EFR.
- Coordinador de calidad.
- Copia disponible en soporte electrónico con acceso sólo lectura para todo el **Personal**.