

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

## Índice

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | COMPROMISO.....                                    | 2  |
| 2.  | AMBITO DE APLICACIÓN .....                         | 2  |
| 3.  | CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO. .... | 2  |
| 3.1 | ACOSO SEXUAL .....                                 | 2  |
| 3.2 | ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....                       | 4  |
| 3.3 | ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING).....                   | 4  |
| 4.  | MEDIDAS PREVENTIVAS .....                          | 6  |
| 5.  | PROTOCOLO DE ACTUACIÓN .....                       | 7  |
| 5.1 | PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA .....                    | 7  |
| 5.2 | ACTIVACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO. INVESTIGACION ..... | 8  |
| 5.3 | INFORME .....                                      | 9  |
| 5.4 | RESOLUCIÓN EXPEDIENTE DE ACOSO .....               | 10 |
| 5.5 | SEGUIMIENTO.....                                   | 11 |
| 6.  | DISPOSICIONES VARIAS .....                         | 12 |
| 6.1 | PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS .....                   | 12 |
| 6.2 | FALSAS DENUNCIAS .....                             | 12 |
| 6.3 | REPRESALIAS.....                                   | 12 |
| 6.4 | PROTECCIÓN DE DATOS .....                          | 12 |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

## **1. COMPROMISO**

Vallesalud Hermida S.L. compuesto por las residencias Doña Sol y Mar de Castilla han aprobado el presente *“Protocolo de actuación par a la prevención del acoso en el trabajo”* (en adelante “PAFAT”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, en cualquiera de sus manifestaciones, 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.

Con este fin, el presente PAFAT 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. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

## **2. AMBITO DE APLICACIÓN**

El PAFAT es aplicable a todo el personal que presta servicios en nombre de Vallesalud Hermida S.L, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización (personas en formación)

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. CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.**

### **3.1 ACOSO SEXUAL**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

### 3.1.1 Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

#### **Conductas verbales**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, 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 o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **No verbales**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Físicas**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

### 3.1.2 Tipos de acoso sexual

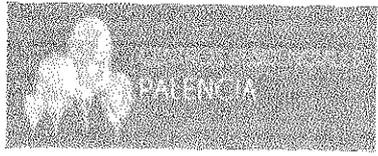
Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

#### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### **Acoso sexual ambiental**

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno 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 de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## 3.2 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

### 3.2.1 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.
- 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.

## 3.3 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.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

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.

### **3.3.1 Conductas constitutivas de acoso psicológico**

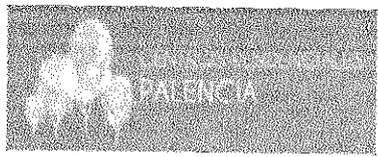
A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

#### **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 o muy inferiores 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
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

- Restringir a compañeras y 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 y/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.

## **4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, Vallesalud Hermida S.L divulgará este Protocolo a través de:

- Página web corporativa
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

Vallesalud Hermida S.L propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente se proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de Vallesalud Hermida S.L 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:**

Campañas explicativas para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados.

- Correo electrónico
- Publicaciones internas
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

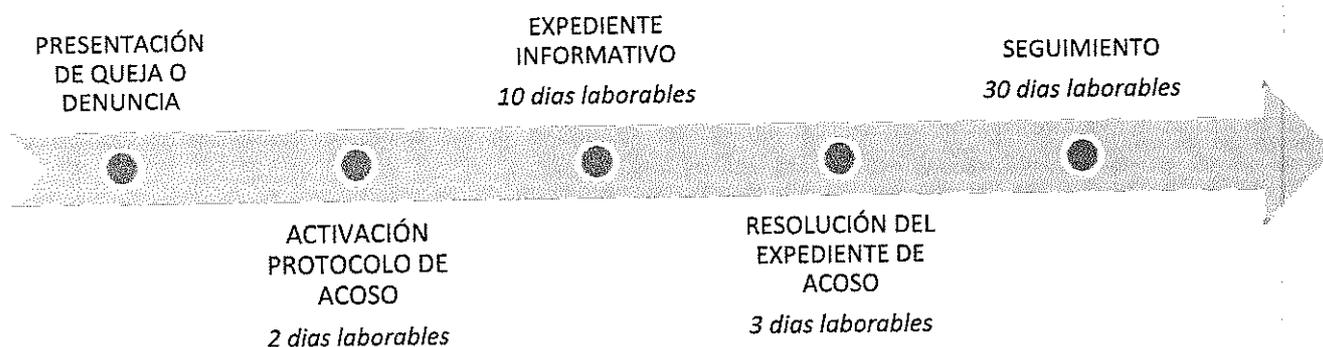
**Formación:**

Vallesalud Hermida S.L propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

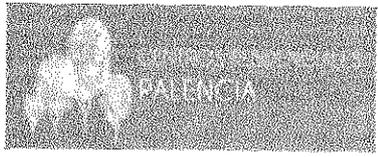
## 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes



### 5.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- I.) Vallesalud Hermida S.L designa a Adolffina Santos Delgado como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente en Residencia Doña Sol (Fátima Cisneros Prieto) y en Residencia Mar de Cartilla (M<sup>a</sup> Luis Miguel Carrera). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización

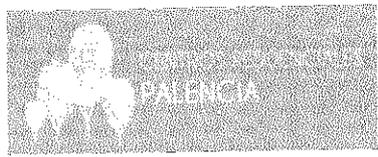
|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

- II.) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- III.) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es (anve2303@hotmail.com). Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico, el departamento de RRHH facilitará el envío del escrito. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- IV.) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en cada una de las residencias de Palencia.
- V.) Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta 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
- VI.) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- VII.) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

## 5.2 ACTIVACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO. INVESTIGACION

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (Adolfina Santos Delgado) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

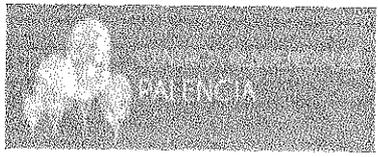
El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Vallesalud Hermida S.L separará a la presunta persona acosadora de la víctima

### 5.3 INFORME

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas,

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

*Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.*

#### 5.4 RESOLUCIÓN EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de Vallesalud Hermida S.L una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Vallesalud Hermida S.L procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- a. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- b. la suspensión de empleo y sueldo
- c. la limitación temporal para ascender
- d. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Vallesalud Hermida S.L mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Vallesalud Hermida S.L adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## 5.5 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

El resultado de este seguimiento se comunicará a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|  | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **6. DISPOSICIONES VARIAS**

### **6.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán 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.

### **6.2 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.

### **6.3 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.

### **6.4 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.

### **6.5 PERSONAS TRANS Y PERSONAS LGTBI**

Desde Vallesalud Hermida S.L, se adoptarán las medidas necesarias para la prevención, detección, actuación y sanción de cualquier forma de acoso en el entorno laboral. Este compromiso incluye la implementación de protocolos adecuados, la formación continua del personal, la protección de las víctimas y la garantía de confidencialidad en todas las actuaciones relacionadas con casos de acoso.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <b>INSTRUCCIÓN TÉCNICA</b>   | Doc.: IT.04.01<br>Fecha: 01.01.24<br>Revisión: 0 |
|   | <b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO - Vallesalud Hermida S.L</b> |  |

Aprobación del Protocolo de acoso laboral – Prevención y actuación frente al acoso en el trabajo de la empresa Vallesalud Hermida S.L. con fecha 01/01/2024.

Responsable de protocolo:

  
 VALLESALUD HERMIDA, S.L.  
 REPRESENTANTE  
 C/ La Florida 579  
 CALZADA 34382

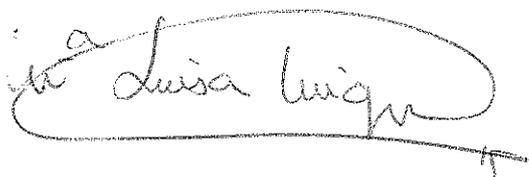
Fdo. Adolfo Santos Delgado

Responsable Residencia Doña sol:



Fdo. Fatima Cisneros Prieto

Responsable Residencia Mar de Castilla:



Fdo. Marisa Mª Luis Miguel Carrera

