

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

GRUPO CLÍNICA BAVIERA

CONTENIDO

| | |
|----------------------------------------------------------------|----------|
| DECLARACION DE PRINCIPIOS..... | 2 |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 |
| DEFINICIONES | 3 |
| MEDIDAS DE PREVENCIÓN | 4 |
| PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO | 4 |
| PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN..... | 5 |
| LA COMISIÓN INSTRUCTORA..... | 5 |
| INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA..... | 6 |
| EL EXPEDIENTE INFORMATIVO | 6 |
| LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO | 8 |
| SEGUIMIENTO..... | 9 |
| OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y VIGENCIA..... | 9 |

DECLARACION DE PRINCIPIOS.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la directiva marco para la igualdad de trato en el Empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por último, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas gays, lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales (colectivo LGTBI), así como a sus familias. En concreto en su art. 15, establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo.

Por todo ello, CLINICA BAVIERA (en lo sucesivo, La Empresa en alusión a cada una de las empresas que conforman el GRUPO CLINICA BAVIERA conforme a lo estipulado en el documento de “Implantación de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en GRUPO CLINICA BAVIERA”) suscribe este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran la Empresa, esta se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso al colectivo LGTBI por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la Empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Instruido el correspondiente expediente, de confirmarse la concurrencia de acoso, la Empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo, adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Del mismo modo, la Empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente procedimiento de actuación, indicando expresamente la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que preste sus servicios en la Empresa.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas trabajen en la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Empresa.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la Empresa y, por lo tanto, la Empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas (pudiendo instruir conjuntamente ambas empresas la correspondiente investigación) y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, constituyendo, por lo tanto, una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en el colectivo LGTBI una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla de la Empresa, incluidas las nuevas incorporaciones.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la Empresa.
- 3.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 4.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- 5.- Prohibición de las 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 debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBI fóbica o incite a la LGTBI fobia.
- 6.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado departamento, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de departamento, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado, en su caso.
- 7.-Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...)

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- a) Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- b) Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d) Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- e) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g) Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Empresa ha determinado el establecimiento de una serie de fases al objeto de llevar a cabo el procedimiento de actuación, siendo éstas de forma esquematizada las siguientes:

1. La Comisión Instructora.
2. Inicio del procedimiento: la denuncia.
3. El expediente informativo.
4. La resolución del expediente de acoso.
5. Seguimiento.

LA COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión Instructora será la encargada de llevar a cabo la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente procedimiento, la cual, en todo caso, deberá poseer formación en igualdad, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso, y, adicionalmente, deberán poseer algún tipo de titulación relacionada con la investigación de conflictos en el ámbito laboral.

La Comisión estará integrada cuatro personas. Dos personas por parte de la RLPT (en caso de existir en el centro de trabajo afectado) y dos personas por parte de la Empresa. En caso de no existir RLPT en el centro de trabajo o, en su caso, existir en un número inferior a dos personas, la Empresa nombrará a tres personas.

La Empresa nombra a Fernando José Carrero Bosch como la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y la persona encargada de elaborar el informe de conclusiones, y adicionalmente a Antonio Peral Ortiz de la Torre como su sustituta/o. Esta persona instructora, será la encargada de llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dará fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Los miembros de la Comisión podrán ser remplazados por incompatibilidad o por causas justificadas, debiendo, la parte que deba proceder al reemplazo llevarlo a cabo en un plazo no superior a 48 horas (durante este plazo se suspenderá el inicio de las actuaciones). El reemplazo de cualquier integrante deberá serlo por personas que cuenten con formación en igualdad o, en su caso con experiencia en procesos de acoso.

La Comisión Instructora cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de relación directa, 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, deberán abstenerse de actuar. 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.

La instrucción comenzará en el plazo máximo de 7 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento formal de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente procedimiento para su presentación.

En el seno de la Comisión, se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia deberá presentarse a través del canal ético de la compañía en: <https://grupobaviera.es/accionistas-inversores/canal-interno/>

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, y siempre que sea posible, la persona encargada de tramitar la denuncia adjudicará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar el procedimiento, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Finalmente, el procedimiento de investigación se iniciará sin mediar denuncia, en caso en que la Empresa tenga conocimiento directo o indirecto de situaciones que potencialmente pudieran ser calificadas como de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrará reuniones o requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo que la ley de protección de datos de carácter personal y documentación reservada disponga.

En el caso de que no sea posible conformar una mayoría, D. Fernando José Carrero Bosch como persona responsable del proceso tendrá un voto de calidad. La decisión de la comisión incluirá entonces el contenido de la discrepancia de la minoría y las razones por las que no ha sido posible alcanzar una decisión mayoritaria.

Dicha investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Los testimonios recabados (en persona siempre que sea posible), podrán ser grabados, si así lo consiente la persona que presta testimonio; sino es así, la transcripción del testimonio deberá ser firmada por dicha persona declarante.

Las personas requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. En caso de que el testimonio de la persona requerida sea determinante para esclarecer la cuestión objeto de controversia, en caso de no colaboración por dicha persona (incluso en situaciones de periodo vacacional), se podrá activar el régimen sancionador de la Empresa frente a esta persona no colaboradora, de acuerdo con lo estipulado en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección del centro de trabajo correspondiente adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la presunta situación de acoso, sin que tales medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo de las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de cualquier otra medida cautelar, la dirección del centro de trabajo correspondiente separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima. En concreto, estas medidas en ningún momento podrán suponer un perjuicio o menoscabo para la presunta víctima en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, a no ser que esta modificación sea resultado de un acuerdo entre la presunta víctima y la dirección de la Empresa.

En el desarrollo de este procedimiento, tanto denunciante como denunciado/a podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, ya sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quién deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, en casos donde la presunta víctima aporte indicios sólidos y razonables de haber sufrido acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se procederá a la inversión de la carga de la prueba. Esto implica que será responsabilidad de la parte acusada demostrar la ausencia de infracción en las conductas imputadas, es decir, obligará a la parte acusada a proporcionar evidencia convincente y concreta que refute tales alegaciones, garantizando así la protección efectiva de los derechos de la presunta víctima y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Una vez finalizada la investigación, la Comisión Instructora levantará un acta o informe en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas que se hayan practicado y/o recabado concluyendo si, en su opinión, hay o no indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Si de estas pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará a la Empresa a adoptar las medidas sancionadoras que corresponda, pudiendo incluso, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.

En cambio, si de estas pruebas no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión Instructora así lo hará constar en el acta, concluyendo que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar

la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Si, pese a no existir acoso, se encontrara alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora instará igualmente a la Dirección de la Empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

A lo largo de todo el procedimiento se ha de mantener una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y/o víctima, quiénes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días laborables, plazo que se verá reducido, en caso de que el convenio colectivo de aplicación así lo disponga. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables.

LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de la Compañía, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. **La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, y a la persona denunciada.**

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

En función de los resultados anteriores, la Dirección de la Empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones (por escrito).
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 Empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse. A modo de ejemplo podrá realizar las siguientes medidas:

- 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 IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, y de conductas contrarias a la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Empresa.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará el oportuno informe que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El informe se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en caso de existir en el centro afectado, 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.

OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y VIGENCIA

El contenido del presente procedimiento, que se mantendrá vigente hasta la publicación de un nuevo procedimiento, es de obligatorio cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación mediante correo electrónico y puesta a disposición para consulta en: <https://grupobaviera.es/accionistas-inversores/canal-interno/> Del mismo modo, la Empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente procedimiento de actuación, indicando expresamente la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que preste sus servicios en la Empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.