

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del acta de acuerdo de la comisión negociadora del protocolo y conjunto planificado de medidas LGTBIQ+ de los hospitales VITHAS-NISA de la Comunitat Valenciana.

Vista el acta de acuerdo de la comisión negociadora del protocolo y conjunto planificado de medidas LGTBIQ+ de los hospitales VITHAS-NISA de la Comunitat Valenciana, con código 80100023012015, de fecha 24 de septiembre de 2025 formada en el banco empresarial por hospitales VITHAS de la Comunitat Valenciana, y en el banco social por los sindicatos Unión General de Trabajadoras y Trabajadores del País Valenciano (UGT), Asociación Sindical Independiente (ASIN SPTN) y CSIF Comunitat Valenciana (CSIF), por la que se aprueba el protocolo y conjunto planificado de medidas LGTBIQ+ de los hospitales VITHAS-NISA de la Comunitat Valenciana.

De conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas; en la disposición adicional segunda del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 16/2025, de 3 de diciembre, del presidente de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerias, y sus competencias, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral,

RESUELVE

Primero

Ordenar la inscripción y el depósito del protocolo y conjunto planificado de medidas LGTBIQ+ de los hospitales VITHAS-NISA de la Comunitat Valenciana en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de febrero de 2026

María Lurueña Ruiz

Directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

PLAN MEDIDAS DE INCLUSIÓN LGTBIQ+ GRUPO VITHAS COMUNITAT VALENCIANA

1. Introducción y Marco legal

Grupo Vithas tiene políticas de igualdad y no discriminación de todas las personas, lo que se concreta en el colectivo LGTBIQ+ en el presente plan, cuya elaboración y presentación responde al mantenimiento de dichas políticas.

Grupo Vithas manifiesta tolerancia cero ante la violencia en contra de personas lesbianas, gays, transexuales, transgénero, intersexuales y de otras categorías de la diversidad sexual (LGBTI+).

Además, se realiza un protocolo de actuación para proteger a personas que sufren acoso y sancionar a personas que atentan contra las manifestaciones de la sexualidad socialmente aceptada.

Para ello, nos basamos en concreto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. Compromiso de la Empresa

Con este Plan de Inclusión del Colectivo LGTBIQ+, la Compañía reafirma su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren a este colectivo, siendo dicha un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la compañía y, en definitiva, de todo el Grupo Vithas en su conjunto, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo y la salud laboral.

Este nuevo Plan se enmarca en el firme compromiso de la Dirección de la Empresa en el establecimiento y desarrollo de políticas con el fin de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la garantía de los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

3. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

Al desarrollarse la negociación del presente Plan en el marco de la negociación del convenio de Empresa de las empresas del Grupo Vithas en la Comunidad Valenciana para los años 2025 a 2028, el ámbito funcional y de aplicación del presente plan será el mismo que el contemplado en el artículo 1 del referido convenio.

Igualmente, y en cuanto a su vigencia y ámbito de aplicación, será la establecida para el convenio colectivo de empresa de acuerdo con lo previsto en sus artículos 2 y 3, teniendo como fecha de inicio de vigencia la de la inscripción y registro del presente ante la Autoridad Laboral.

4. Plan de medidas planificadas

I. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional

Se garantiza que los procesos de selección y promoción interna serán inclusivos y respetuosos con todas las orientaciones sexuales e identidades de género, promoviendo un ambiente de trabajo heterogéneo donde todas las personas sean tratadas con igualdad y justicia.

En este sentido se garantizará que todos los procesos de selección y promoción interna se guiarán por los siguientes principios:

- a) No Discriminación: No se permitirá la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna.
- b) Sensibilización: En línea con lo expuesto en el presente Plan, se proporcionará formación específica a los y las profesionales de selección para aumentar la conciencia sobre la diversidad LGTBIQ+ y reducir los sesgos inconscientes.
- c) Lenguaje Inclusivo: Todas las comunicaciones y documentos relacionados con el proceso de selección, reconocerán y respetarán las diversas identidades y expresiones de género.
- d) Confidencialidad y Privacidad: Se garantizará la confidencialidad y la privacidad de la información relacionada con la orientación sexual o identidad de género de las candidaturas, y esta información no influirá en las decisiones de selección.
- e) Accesibilidad: Se tomarán medidas para garantizar que todos los procesos de selección y promoción interna sean accesibles todas las personas, independientemente de orientaciones sexuales e identidades de género.

Para dar cumplimiento a los anteriores principios la empresa garantiza que:

- o Las vacantes se difundirán siempre de manera inclusiva.

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	Difundir las vacantes de promoción interna utilizando un lenguaje inclusivo, evitando sesgos
OBJETIVO	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna
CRONOGRAMA	Cada vez que se publicite una vacante
RESPONSABLE	Responsable de Personas – Depto. Corporativo de Selección
INDICADORES (KPI)	Nº de vacantes internas revisadas

- o Las entrevistas se llevarán a cabo de manera respetuosa y sin prejuicios. En ningún caso se realizarán preguntas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género.

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	Las entrevistas se llevarán a cabo de manera respetuosa y sin prejuicios, y en ningún caso incluirán preguntas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género
OBJETIVO	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna
CRONOGRAMA	Cada vez que se abra proceso de selección
RESPONSABLE	Responsable de Personas – Depto. Corporativo de Selección
INDICADORES (KPI)	Nº de procesos de selección efectuados

- Los currículums se evaluarán exclusivamente en función de las habilidades, la formación la experiencia y las competencias relacionadas con el trabajo a desarrollar.

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	Los currículums se evaluarán exclusivamente en función de las habilidades, la formación la experiencia y las competencias relacionadas con el trabajo a desarrollar.
OBJETIVO	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna
CRONOGRAMA	Cada vez que se abra proceso de selección
RESPONSABLE	Responsable de Personas – Depto. Corporativo de Selección
INDICADORES (KPI)	Número de procesos de selección efectuados

5. Formación y Sensibilización:

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
ACCIÓN	Formación en materia de igualdad y sensibilización del colectivo LGTBI a toda la plantilla, incluyendo a los equipos de selección, comité de ética y responsables de gestión de denuncias por acoso y/o violencia LGTBIfobica
OBJETIVO	Sensibilizar e informar a toda la plantilla de los derechos en el ámbito empresarial del colectivo LGTBIQ+
CRONOGRAMA	A partir de 1º trimestre de 2026
RESPONSABLE	Responsable de Personas y Dpto. corporativo de formación
INDICADORES (KPI)	Formación realizada y nº de personas que la efectúan

6. Inclusión en Comunicaciones y Publicidad:

Se revisarán las comunicaciones internas y externas para asegurar que no vulneren la diversidad LGTBIQ+. Asimismo, se evitará el uso del lenguaje oral y escrito que no sea inclusivo.

Igualmente se compartirá el presente protocolo con toda la plantilla para darle visibilidad

ÁREA	COMUNICACIÓN CORPORATIVA
ACCIÓN	Difusión entre toda la plantilla del contenido del Plan y de sus medidas, así como del Protocolo de acoso.
OBJETIVO	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas
CRONOGRAMA	De manera inmediata tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable Personas – Depto corporativo Comunicación
INDICADORES (KPI)	Report de la comunicación efectuada y canal de difusión y comunicación

7. Política de aceptación para el cambio de nombre de personas transgénero

En la Empresa se facilitará el cambio de nombre de las personas transgénero en todos los registros y comunicaciones internas siempre que se haya formalizado previamente el cambio legal de los datos de nombre/sexo aplicando el procedimiento de Gestión de Derechos de Vithas.

ÁREA	CONCILIACION CON PERSONAS TRANSGÉNERO
ACCIÓN	La empresa, una vez se haya formalizado el cambio legal correspondiente, facilitará el cambio de nombre de las personas transgénero en todos los registros internos y aplicaciones de la compañía.
OBJETIVO	A través de la medida se facilita el proceso de cambio para las personas transgénero
CRONOGRAMA	De manera inmediata tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable Personas
INDICADORES (KPI)	Informe anual del número de cambios efectuados.

ÁREA	CONCILIACION CON PERSONAS TRANSGÉNERO
ACCIÓN	Flexibilidad para cambios de turno para asistir a consultas médicas como consecuencia del proceso de cambio de género: la empresa facilitará, cuando no existan inconvenientes organizativos, técnicos o productivos, que las personas transgénero que hayan comunicado el inicio del proceso de cambio puedan intercambiar turnos o días de trabajo con otras personas trabajadoras del mismo departamento, servicio o unidad. Estos cambios deberán ser consensuados entre ambas personas trabajadoras y contar con la autorización expresa del responsable correspondiente. La solicitud se formalizará a través de un documento interno, justificando el motivo del cambio.
OBJETIVO	A través de la medida se facilita el proceso de cambio para las personas transgénero
CRONOGRAMA	De manera inmediata tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable Personas
INDICADORES (KPI)	Informe anual de las concesiones empresariales de cambios de turno por motivos de conciliación familiar

8. Revisiones de Políticas Internas con especial atención a las descripciones de puesto

Se revisarán y actualizarán las políticas del área de Personas, para garantizar que sean inclusivas y respetuosas con la diversidad de género y orientación sexual y que no contienen discriminaciones, directas o indirectas.

ÁREA	POLÍTICAS INTERNAS
ACCIÓN	Revisión y actualización de las áreas del departamento de Personas para garantizar el respeto con la diversidad de género y orientación sexual sin discriminación.
OBJETIVO	Crear un espacio seguro para las personas que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer
CRONOGRAMA	1º trimestre 2026
RESPONSABLE	Responsable de Personas
INDICADORES (KPI)	Documento de revisión de áreas y políticas de personas

9. Creación de un protocolo de prevención, detección y actuación contra la LGTBifobia

La Empresa cuenta con un procedimiento de acoso laboral: V-4.3.2.12-PG1 Identificación, intervención y resolución de posible acoso, violencia ocupacional o discriminación, actualizado en febrero de 2024 en el que se incluyen la protección el colectivo LGTBQ+.

No obstante, y con ocasión de la negociación del Presente plan, se ha negociado y acordado con la representación de la parte social un nuevo Protocolo de Identificación, intervención y resolución de posible acoso o violencia contra el colectivo LGBTI+, cuyo objetivo es establecer el procedimiento para detectar, comunicar, tramitar, investigar y corregir, posibles situaciones de acoso laboral o situación violenta sufrida, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o violencia contra las personas LGTBQ+.

El referido Protocolo se incorpora al presente conjunto de medidas planificadas como Anexo I.

10. Participación de Líderes y personas trabajadoras

Asegurar el compromiso activo de la alta dirección en la promoción de la inclusión LGTBQ+, demostrando liderazgo en la creación de un ambiente laboral diverso y respetuoso.

ÁREA	LIDERAZGO INCLUSIVO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
ACCIÓN	Difundir el compromiso de la alta dirección en la inclusión LGTBQ+
OBJETIVO	Fomentar de arriba abajo la creación de un ambiente laboral diverso, inclusivo y respetuoso
CRONOGRAMA	De manera inmediata tras la aprobación el Plan
RESPONSABLE	Gerencia y Responsable de Personas
INDICADORES (KPI)	Comunicado efectuado

11. Permisos y beneficios sociales

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

12. Ámbito de salud laboral y riesgos psicosociales

ÁREA	SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES
------	---------------------------------------

ACCIÓN	Incluir en las evaluaciones psicosociales la detección de acoso o discriminación por razón de persona LGTBI
OBJETIVO	Impulsar las evaluaciones psicosociales inclusivas, en las que se incorpore la perspectiva de posible discriminación o acoso por razón de persona LGTBI
CRONOGRAMA	2º trimestre 2026
RESPONSABLE	Departamento PRL
INDICADORES (KPI)	Nº de ítems indicadores incluidos en las evaluaciones

13. Régimen disciplinario

ÁREA	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ACCIÓN	Compromiso de las partes negociadoras de modificar el régimen disciplinario del convenio colectivo incluyéndose en el mismo las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o derecho de las personas LGTBI, previamente definidas
OBJETIVO	Eliminar y/o sancionar aquellas conductas contrarias al principio de igualdad de trato o derecho de las personas LGTBI
CRONOGRAMA	A la firma del presente Plan
RESPONSABLE	Comisión negociadora convenio colectivo
INDICADORES (KPI)	Tipificación de faltas y su inclusión en el régimen sancionador del convenio colectivo registrado y publicado

Las infracciones nuevas a añadir serían las que a continuación se relacionan de manera enunciativa y a consensuar en el seno de la comisión:

- Faltas leves: Manifestaciones, expresiones o comportamientos ofensivos puntuales, basados en prejuicios por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Faltas graves: Perjudicar o dificultar el acceso, ascenso o la promoción profesional de la persona trabajadora por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Faltas muy graves:
 - El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
 - Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
 - Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
 - Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.

ANEXO I. Protocolo de Prevención, Detección y Actuación de posible acoso o violencia contra el colectivo LGTBIQ+

1. OBJETIVO Y ALCANCE

El Código de Conducta del Grupo Vithas, como primera norma de la Organización, establece los principios éticos y de actuación con los que se compromete Vithas en su actividad empresarial y define el marco de comportamiento a seguir por sus administradores, directivos, empleados y colaboradores en la práctica profesional y en la toma de decisiones, con el fin último de que las actuaciones se desarrollen cumpliendo las normas legales, éticas, comerciales y financieras que promueve Vithas.

En particular, el Código de Conducta promueve el desarrollo de un adecuado entorno de trabajo donde la relación entre los profesionales se rija por el máximo respeto a las personas, garantizando su dignidad y la protección de su integridad física y moral y se compromete a mantener una tolerancia cero ante situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso o intimidación en el trabajo, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza y a no admitir discriminaciones relacionadas con la pertenencia al colectivo LGTBI+ debiéndose adoptar las medidas oportunas para prevenir este tipo de conductas.

Como medida para prevenir, detectar y erradicar situaciones contrarias a la legalidad y a los principios de Vithas en estas materias, se elabora el presente Procedimiento.

El presente Procedimiento se inspira en los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización de las situaciones contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- b) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- d) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- e) Prohibición de represalias a la persona informante de buena fe o personas que apoyen la comunicación.
- f) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Objetivo:

El objetivo de este procedimiento es establecer el procedimiento para detectar, comunicar, tramitar, investigar y corregir, posibles situaciones de acoso laboral o situación violenta sufrida, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

Se incluye entre estas situaciones la violencia en el lugar de trabajo, el acoso psicológico laboral y en general cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Alcance: Este procedimiento es de aplicación para todas las sociedades que integran el Grupo Vithas, conforme a la definición del artículo 42 del Código de Comercio y vincula a todos los profesionales tanto empleados, independientemente de la posición y función que desempeñen en la Compañía, como a los colaboradores externos que presten sus servicios en los centros del Grupo, entrando en vigor a partir de su publicación en la intranet corporativa.

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:

- Código Conducta Grupo Vithas
- Procedimiento del Canal de Conducta Vithas

3. DEFINICIONES:

- **Violencia en el lugar de trabajo:** según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) “Todos aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, con la implicación de que se amenace explícitamente o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”. Incluimos las agresiones físicas, psíquicas o verbales de cualquier naturaleza (incluidas las amenazas, coacciones, intimidaciones, insultos).
- **Incidente violento en el lugar de trabajo:** Cualquier actitud que conlleve abuso verbal o físico, amenazas o cualquier otro comportamiento intimidatorio, ataques físicos intencionados, amenazas verbales, o con un arma ofensiva, coacción o ataque, cometido por cualquier persona (paciente, familiar, etc.) contra un profesional en el desempeño de sus funciones, causando un daño físico o emocional.
- **Lugar de trabajo:** Cualquier instalación donde se presta la atención, con independencia de su dimensión y ubicación, fija o móvil, incluyendo los desplazamientos, cuando estén prestando un acto derivado de su actividad.
- **Autor:** la persona que comete los actos de violencia o que incurre en cualquiera de los comportamientos que provoquen un incidente violento contra el personal.
- **Víctima:** el profesional-trabajador que es objeto de un incidente de violencia en relación con su trabajo o actividad, conforme a la definición de violencia en el lugar de trabajo. Según la NTP 489 de violencia en el lugar de trabajo, se clasifica en:
 - a) **Violencia tipo I:** se caracteriza este grupo para que el que lleva a cabo la acción violenta no tiene ninguna relación legítima de trato con la víctima, es decir no hay trato comercial o de usuario entre el perpetrador y la víctima.
 - b) **Violencia tipo II:** en estos casos hay algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima, normalmente se produce mientras se da el servicio.
 - c) **Violencia tipo III:** en este tipo el causante tiene alguna relación laboral con el puesto de trabajo o con algún trabajador en concreto del lugar.

La violencia laboral contra los profesionales de la salud puede adoptar diversas formas, incluidas dentro de cada uno de los tipos anteriores que serían los siguientes:

- **Violencia física:** La violencia física es el contacto corporal contra un profesional o grupo de profesionales en forma de empuje, patada, bofetada, mordida, tirón de pelo o golpe, etc., o bien ataque con algún objeto contundente o cortante, manejo de arma blanca o de fuego o mediante el uso de cualquier tipo de objeto o sustancia que pueda causar daños físicos, sexuales o psicológicos.
- **Violencia psicológica:** La violencia psicológica es el uso premeditado del poder o amenazas de agresión física hacia el profesional que pueden derivar en daño físico, social, mental, espiritual o moral. Incluye el abuso verbal, la intimidación y las amenazas. La violencia psicológica puede ejercerse:

- a) **Verbalmente**, que es el uso inadecuado de la comunicación verbal, (amenazas, insultos, injurias, difamación, ultraje, discriminación), o cualquier otro método en el que se produzca humillación, coacción o intimidación del profesional. Habitualmente se produce en interacciones cara a cara y puede ir precedida, acompañada o seguida de otras manifestaciones de violencia.
 - b) **Simbólicamente**, ataques sutiles en forma de invasión del espacio personal, intromisión en lugares no autorizados, realización de gestos intimidadores (puede ir asociado a violencia verbal o física).
 - c) **Tecnologías de la comunicación** ofrecen otros medios de violencia psicológica a través del correo electrónico, el teléfono, mensajería de teléfono móvil, redes sociales, etc.
- **Daño a la propiedad:** Es el daño en forma de apropiación, deterioro o destrozo del mobiliario, instalaciones del puesto de trabajo, manipulación del instrumental médico o daño a las pertenencias del profesional.
 - **Incidente:** Materialización o concreción de un riesgo en un suceso o siniestro que puede provocar daño a la salud del trabajador y / o la propiedad de forma relevante, y que en otras circunstancias podría haberlo provocado.
 - **Accidente de trabajo:** Materialización o concreción de un peligro en un suceso o siniestro que provoca daño a la salud del trabajador y / o en la propiedad. Puede producir o no baja laboral.
 - **Abuso:** comportamiento que humilla, degrada o indica de alguna otra manera una falta de respeto a la dignidad y al valor de la persona.
 - **Agresión/ataque:** comportamiento intencionado que produce daños físicos a la otra persona, incluyendo la agresión sexual.
 - **Amenaza:** promesa de recurso a la fuerza física o el poder (fuerza psicológica) que produce miedo al daño físico, sexual psicológico u otras consecuencias negativas hacia las personas o grupos a los que van dirigidas.
 - **Intimidación:** comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos a fin de humillar o mimbres a un trabajador o grupo de trabajadores.
 - **Acoso contra las personas LGTBI:** Constituye acoso contra las personas LGTBI cualquier conducta realizada por el hecho de ser o ser percibido como una persona LGTBI con el objetivo o la consecuencia de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
 - **Discriminación laboral:** Con carácter general, queda prohibida toda conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose discriminatoria, con excepción de aquellas diferencias de trato derivadas de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.
En el ámbito laboral, se considerará discriminación toda conducta que conlleve diferencias de trato injustificadas que afecten a las personas trabajadoras en o con ocasión del trabajo. Existen diversas conductas que se considerarían discriminatorias, y por lo tanto prohibidas, y que se detallan a continuación.
 - **Discriminación directa e indirecta:**
 - a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas legalmente.
Se considerará, por ejemplo, discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.
 - b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas legalmente.
 - **Discriminación por asociación o por error:**

- a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas legalmente, es objeto de un trato discriminatorio.
- b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Discriminación múltiple e interseccional:**
 - a) Existe discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas.
 - b) La discriminación sectorial es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Acoso discriminatorio:**

Existe acoso discriminatorio cuando se realiza cualquier conducta por razón de alguna de las causas de discriminación previstas legalmente, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **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.

4. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

La difusión del presente protocolo entre todas las personas trabajadoras de la empresa es una medida básica para dotarlo de un carácter preventivo.

Las directrices a seguir para evitar situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral son las siguientes:

1. RESPECTO

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. COMUNICACIÓN

No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

4. DISCRECIÓN EN LA REPRENSIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

5. NO ARBITRARIEDAD

Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

6. UNIFORMIDAD Y EQUIDAD

La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

7. EVITACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO

Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

5. DESCRIPCIÓN:

En caso de que un trabajador o trabajadora considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación en cualquiera de las modalidades contempladas en este procedimiento o que está sufriendo una situación de violencia ocupacional o tenga fundadas sospechas de que un compañero o compañera lo pueda estar sufriendo, actuará conforme al presente protocolo de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de la vía administrativa o judicial que considere oportuna.

PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO, VIOLENCIA OCUPACIONAL Y/O DISCRIMINACIÓN

5.1 Comisión de Instrucción del Acoso

El conocimiento de los casos recogidos en el presente protocolo está encomendado por el Comité de Conducta a la comisión especialmente creada mediante la negociación colectiva en cada una de las sociedades y/o centros que integran el Grupo Vithas, para la prevención, instrucción y tramitación de las denuncias de acoso, violencia ocupacional y/o discriminación, denominada **Comisión de Instrucción del Acoso**.

En aquellas sociedades que no tengan formalizada la citada Comisión mediante negociación colectiva, la instrucción y tramitación de las denuncias será asumida por la Comisión de Instrucción del Acoso que se cree al efecto, que estará formada por un máximo de cinco (5) miembros y compuesta por:

- Responsable de Personas del centro
- Representante de la Dirección del Centro correspondiente al caso
- Representante del Servicio de Prevención
- Delegado-a/s de Prevención o, en su defecto, representante legal de las personas trabajadoras

Las comisiones de instrucción del acoso actuarán siguiendo el procedimiento que haya sido establecido en la negociación colectiva correspondiente y, en su defecto, por el procedimiento que a continuación se desarrolla, siendo de aplicación subsidiaria en lo no contemplado en ambos supuestos el "*Procedimiento del Canal de Conducta*".

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, 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 o personas de la comisión.

5.2 Funciones de la Comisión de Instrucción del Acoso

La Comisión tendrá como competencias:

- Intentar la resolución del problema de manera interna, ecuatoria y lo más rápidamente posible, de manera satisfactoria para las partes.
- Instruir el procedimiento y emitir el oportuno informe con la propuesta de resolución o, en su caso, encargar, en función de la complejidad o por otras razones justificadas, la instrucción a terceros

expertos en la materia, los cuales estarán obligados a ofrecer garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

- Realizar el seguimiento de cuantas acciones se consideren oportunas ante una situación de posible acoso, violencia ocupacional o discriminación.

5.3 Comunicación

Las actuaciones se iniciarán a partir de una Solicitud de Intervención remitida a través del canal interno de información, denominado Canal de Conducta, que estará disponible para todos los informantes en la web pública de Vithas y en la intranet corporativa.

De acuerdo con lo establecido en el Sistema interno de información, las denuncias se podrán remitir al Canal de Conducta de manera nominativa o anónima, a voluntad de la persona informante, si bien en estos casos, con la finalidad de un mejor seguimiento de la instrucción y de otorgar las medidas de protección oportunas a la persona denunciante de acuerdo con lo previsto legalmente, se recomienda que sea de forma escrita y nominativa, así como que se proporcione toda la información y detalle de la conducta objeto de la denuncia.

En todo caso se mantendrá la confidencialidad de la identidad de la persona informante.

En el que supuesto de que la denuncia se realice de forma verbal, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, se documentará de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- A) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- B) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. En este caso, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

La solicitud de intervención podrá provenir de la persona perjudicada por esta situación, de un compañero o compañera de trabajo, de los delegados y delegadas de Prevención de salud laboral o a petición de las autoridades competentes.

En el caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona perjudicada, se deberá incluir su **consentimiento expreso** para iniciar las actuaciones, adjunto a este procedimiento (*"Consentimiento de autorización para la investigación de posible caso de acoso laboral"*).

Durante el proceso de comunicación, la persona perjudicada podrá estar acompañada por un delegado de prevención o por un representante legal de las personas trabajadoras.

Si la persona no da el consentimiento para hacer el estudio del caso que le afecta, los técnicos de prevención podrán llevar a cabo las actuaciones que consideren oportunas en el ámbito psicosocial y podrán actuar consecuentemente, estableciendo las medidas correctoras que estimen oportunas.

5.4 Inicio de la tramitación

1. Recibida la solicitud de intervención a través del Canal de Conducta, el responsable del Sistema de Información remitirá la comunicación, en un plazo no superior a siete (7) días naturales, al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) del centro al que pertenezca la persona perjudicada, así como un acuse de recibo al informante en el mismo plazo, siempre que no se ponga en peligro la confidencialidad de la comunicación.
2. Recibida la solicitud de intervención por el Técnico de PRL, éste dará traslado de la misma a los miembros de la Comisión de Instrucción del Acoso y, en caso de no estar constituida, procederá a constituir la conforme al apartado 4.1.
3. En todo el procedimiento se evitarán las situaciones de conflicto de interés. Cualquier miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso involucrado en la comunicación o afectado por relación de

parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la víctima o la persona denunciada o que mantenga con ellas una dependencia funcional o jerárquica, se deberá abstener de participar en el procedimiento y se designará a otra persona en su lugar.

5.5 Valoración preliminar

1. El técnico de prevención de riesgos laborales y el responsable de personas se reunirán con la persona que ha sufrido o está sufriendo la conducta denunciada y trasladarán a la Comisión un informe preliminar en el que valoren razonadamente:
 - a. Si no se desprenden indicios de acoso, de violencia ocupacional o de discriminación, por tratarse de conductas relacionadas con otros aspectos laborales, tales como desavenencias entre personas trabajadoras. En este caso no se activará la siguiente fase del proceso y será el responsable de personas quien deberá evaluar y tratar la situación, informando de sus actuaciones a la Comisión.
 - b. Si existen indicios suficientes para tratarse de un caso de acoso, violencia ocupacional o discriminación, proponiendo abrir la fase de instrucción.
2. A la vista del informe preliminar, la Comisión decidirá motivadamente abrir o no la fase de instrucción, incluso aunque ésta no haya sido la propuesta de dicho informe, nombrando instructor/es al efecto, que podrá ser un miembro de la Comisión o un experto en la materia de que se trate bien de dentro de la compañía o externo a la misma.
3. La Comisión podrá proponer a la Gerencia del centro, con anterioridad al inicio de la fase de instrucción o en cualquier momento durante la misma, a propia iniciativa o/a solicitud del denunciante o denunciantes, la adopción de las medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos tanto de la persona perjudicada como de la persona denunciada.

5.6 Instrucción

1. Habiendo decidido la Comisión abrir la fase de instrucción, el instructor/es procederá a realizar las actuaciones necesarias para intentar esclarecer los hechos, procediendo a recoger aquellos datos que puedan ser indicadores de riesgo del área donde trabaja el/los implicado/s y elaborar un informe que contemplará los siguientes puntos:
 - Análisis de datos administrativos y cronológicos de los hechos.
 - Visita al lugar de trabajo: entrevista con los compañeros de trabajo y el superior jerárquico.
 - Valoración de la evaluación de riesgo psicosocial.De no estar hecha la evaluación de riesgos psicosociales específica del área afectada, se valorará llevarla a cabo.
2. Si se considera necesario, se solicitará una valoración psicológica individual a un equipo o profesional especializado. Además, cuando la Comisión de Instrucción del Acoso lo acuerde, por tratarse de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de expertos en la materia, aunque no pertenezcan al Grupo Vithas.
3. De considerarse necesario, se solicitará al área de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que realice un análisis de los síntomas y signos clínicos que presentaran los implicados para identificar posibles patologías de base, presentes, emergentes, de origen psicosocial.
4. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la empresa podrá llevar a cabo las medidas cautelares pertinentes según el caso concreto.
5. La instrucción del expediente finalizará con el Informe que el instructor/es eleven a la Comisión. La Comisión, en el plazo máximo de mes y medio a contar desde el día siguiente a la presentación de la Solicitud de intervención, elaborará el informe final en el que se incluirá la información siguiente:
 - Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
 - Un resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

- Una propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por mayoría de los miembros de la Comisión.

El informe de la Comisión será remitido al Comité de Conducta, quien podrá hacer observaciones razonadas sobre el procedimiento seguido y la propuesta emitida.

6. Si el Comité de Conducta no realiza observaciones, la Comisión notificará las conclusiones del informe a la Gerencia del centro afectado, a la Dirección de Área de Relaciones Laborales, a la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y a las partes implicadas. En el caso de que se realice una propuesta de judicialización, se trasladará las actuaciones a la Asesoría Jurídica del Grupo Vithas para que inicie los trámites legales oportunos.
7. Las recomendaciones efectuadas por la Comisión deberán ser ejecutadas por la Gerencia del Centro en el plazo más breve posible y, en todo caso, en un plazo no superior a 30 días desde su notificación, pudiendo, por causas justificadas, solicitar la Gerencia una ampliación del plazo de ejecución a la Comisión.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (EMPRESA)., procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.
8. Las medidas derivadas de la resolución se darán a conocer al Comité de Seguridad y Salud del centro.

5.6 Garantías del Procedimiento de instrucción

1. Se respetarán los principios del Sistema interno de información recogidos en la Política de Compliance del Grupo Vithas y, en lo no regulado específicamente en este documento, las garantías establecidas en el Procedimiento del Canal de Conducta.
2. Durante la fase de instrucción del expediente, se dará audiencia tanto a las partes implicadas como a los testigos y se llevarán a cabo cuantas diligencias se estimen oportunas.
3. Las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
4. Las partes podrán aportar todos los medios de prueba de los que dispongan.
5. Se respetará el derecho a la presunción de inocencia, al honor y a la defensa de la persona denunciada, incluyendo el derecho a no declarar.
6. Los miembros de la Comisión, así como todas las personas que intervengan en la instrucción del expediente, incluidos los testigos, estarán sujetos a la obligación de mantener la confidencialidad sobre la comunicación/denuncia efectuada y sobre toda la información que contenga el expediente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejada las consecuencias legales que correspondan incluyendo, en su caso, la imposición de sanciones disciplinarias.
7. Se observarán por la Comisión todas las precauciones para garantizar la protección de datos de carácter personal en todo el proceso desde el inicio, tramitación y hasta la resolución y custodia del expediente, adoptando las medidas necesarias para impedir el acceso a la información a personas no autorizadas.
8. El expediente completo será custodiado por el responsable de personas del centro, que deberá garantizar el secreto profesional, la confidencialidad y la protección de datos de carácter personal.
9. Se garantizará que no se producirá ninguna consecuencia negativa ni represalia contra la persona que comunique de buena fe una situación de acoso, violencia ocupacional o discriminación.
10. El plazo para las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres (3) meses a contar desde la recepción de la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.