

ANEXO II. PROTOCOLO PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO PRIMERO : PARTE DECLARATIVA

1. Preámbulo

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La Caja, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Responsabilidad Social aprobado por sus órganos de gobierno, establece que: La Caja “ tratará a sus empleados con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ningún empleado estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.”

La política de Recursos humanos de La Caja para preservar la dignidad de la persona establecerá medidas conocidas por la totalidad de la plantilla, para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el trabajo.

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la Entidad. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

2. Definición

Según la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 CEE, de 9 de febrero de 1976, se establece la siguiente definición:

“ACOSO SEXUAL: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Asimismo dicha directiva establece que:

*“...el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirá.
El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.”*

“Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; el acosador suele ser un superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico”.

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación del término y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc) debido a la complejidad de las relaciones interpersonales, contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno y que se citan en el ANEXO I.

3. Principios de la Empresa con respecto al acoso sexual

El acoso sexual es un comportamiento reprobable cualquiera que sea la persona que lo ejerza, que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla, entre los que mencionamos:

✓ El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón

de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- ✓ El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- ✓ El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- ✓ El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Cuando se produzca el acoso dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y siempre que sea conocido por la empresa, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, se aplicarán medidas disciplinarias por parte de la Entidad.

El acoso sexual afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, provocando un menor rendimiento y motivación. También se ve afectada la salud psíquica de quienes lo sufren, que ven amenazadas y/o limitadas sus posibilidades en el acceso, la permanencia y la promoción en la empresa. Estas situaciones favorecen, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

La impunidad del acoso sexual en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

La Caja con respecto al acoso sexual pretende:

- ✓ Prevenir los casos de acoso sexual:
 - Informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo.
 - Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la Empresa.
 - Ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa de La Caja, reflejada en su Código de Conducta.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso se manifieste en nuestra organización. Éste será el momento de poner en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso.

- ✓ Gestionar los conflictos derivados del acoso:
 - Detectando los conflictos que tengan lugar en nuestra organización.
 - Investigando dichos conflictos.
 - Resolviéndolos con prontitud una vez detectados.
 - Haciendo un seguimiento de los casos.

4. Política de divulgación

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo, serán:

- ✓ Publicación del protocolo como circular de RR. HH.
- ✓ Publicación en el Catálogo de Normas de La Caja.
- ✓ Publicación permanente de su contenido en el Diario de Comunicación Interna de la Empresa.
- ✓ Cualquier otro que se estime necesario.

CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA

1. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de La Caja. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

2. Órganos intervinientes

2.1. Comisión paritaria de Acoso:

Estará compuesta por miembros de la Comisión de Igualdad formada por dos miembros elegidos por cada una de las partes y las Defensoras de Igualdad

Tendrán las siguientes atribuciones:

- a. Recibir las denuncias por acoso y dar traslado de las mismas a las Defensoras para su gestión.
- b. Asesorar a las Defensoras en el procedimiento de la investigación.
- c. Recibir el informe de las Defensoras ratificarlo o en su defecto elaborar su propio informe.
- d. Instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este Reglamento.

2.2. Defensoras de la Igualdad

Las Defensoras de la Igualdad, que son elegidas por el seno de la Comisión paritaria de Igualdad de Oportunidades, de forma conjunta tendrán las siguientes funciones:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados prestar la debida colaboración que por parte de las Defensoras se le requiera.
- c. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de expertos (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con los implicados o implicadas.
- d. Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- e. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y presentaran dicho informe ante la Comisión paritaria de Acoso.
- f. Y todas aquellas que sean necesarias para el esclarecimiento del caso.

Cualquiera de los miembros de estos Órganos que este involucrado en un procedimiento de acoso sexual o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o el/la denunciado/a, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, la parte correspondiente nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la paridad.

3. Investigación

Ésta deberá ser ágil y rápida, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con un interlocutor o interlocutora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4. Denuncias

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante cualquier instancia de la Entidad que dará traslado a las Defensoras, para su gestión, quienes informarán inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Acoso.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. En caso de denuncia verbal las Defensoras recogerán la misma por escrito debiendo firmar la parte denunciante en prueba de conformidad.

5. Asesoramiento

Cualquiera de los Órganos intervinientes (Comisión o Defensoras), de forma consensuada, podrán recabar en cualquier parte del proceso asesoramiento de personal cualificado. Este asesoramiento podrá ser tanto:

Interno: Expertos/as en psicología, delegado/as de prevención, expertos/as en derecho laboral, expertos en Salud Laboral, etc.

Externo: Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, etc.

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

6. Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, las Defensoras podrán establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

7. Tramitación

Una vez se haya informado a RR.HH. y a la Comisión de la existencia de la denuncia y del inicio de actuaciones, las Defensoras darán traslado de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a las Defensoras por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Las Defensoras recabarán las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso. Asimismo, dejarán constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

8. Confidencialidad de la investigación

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a toda la plantilla de la empresa, a testigos, a intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. La violación de la confidencialidad por cualquiera de los anteriormente mencionados podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

9. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, las Defensoras elaboraran el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicaran las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, todo lo cual trasladaran a la Comisión paritaria de Acoso la cual ratificara, complementará o emitirá su propio informe, dando traslado a RR.HH., e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un árbitro externo designado por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicho arbitro.

10. Graduación de la falta

El acoso sexual en el trabajo se calificará siempre como falta laboral muy grave. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, se consideran circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- ✓ El denunciado/a sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ✓ Existan dos o más víctimas.
- ✓ Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor.
- ✓ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- ✓ El estado psicológico o físico de la persona que lo sufre haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- ✓ El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- ✓ El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- ✓ Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

11. Acciones a realizar cuando se ha determinado que hay acoso

Además de las acciones particulares que determine Recursos Humanos y que requiera el caso, la Entidad se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

- ✓ Con respecto al acosado/a:
 - La Entidad le ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral y la Mutua la atención médica y psicológica que requiera.
 - La Entidad ofrecerá formación a la persona en técnicas de afrontamiento del conflicto.
 - Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.
- ✓ Con respecto al acosador/a:
 - Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada. También se le informará de las consecuencias disciplinarias que puede conllevar su conducta.
 - Seguimiento al acosador/a
- ✓ Con respecto al centro de trabajo:
 - Evaluación del microclima laboral una vez finalizado el proceso.
 - Realizar un seguimiento del microclima laboral.

12. Seguimiento

La Comisión paritaria de Acoso recibirá información de la Dirección de la Entidad sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuara un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos, a la Comisión de Igualdad y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de La Caja.

13. Actos de Obstrucción

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Secretaría General de la Entidad u órgano dependiente de la misma, por parte Comisión paritaria de Acoso, a efectos de su oportuno traslado a la Comisión de Control, como órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, por si hubiera vulneración de dicho Código.

Por parte de la Secretaría General u órgano de ella dependiente, se informará a las Comisión paritaria de Acoso del traslado de la denuncia y de la resolución de la misma por parte del órgano correspondiente.

14. Restitución de la víctima

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Entidad e igualmente sin perjuicio para la víctima.

15. Prohibición de Represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- ✓ Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.
- ✓ Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual contra sí mismo/a o a terceros.
- ✓ Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

16. Denuncias falsas

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

17. Vigencia

El presente Reglamento rige a partir de la firma del Acuerdo Laboral que lo sustenta y de su aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad.