

# Contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el trabajo

Protocolo  
de actuación



can 

## Introducción

- 1.** Declaración de principios de CAN sobre el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo
- 2.** Comunicación del 'Manual CAN contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo' a todos los empleados
- 3.** Procedimiento ante denuncias por acoso sexual y discriminación por razón de sexo
  - 3.1.** Vías de presentación de denuncias por acoso sexual y discriminación por razón de sexo
  - 3.2.** Proceso de denuncias de acoso sexual y discriminación por razón de sexo
  - 3.3.** Criterios para determinar si existe acoso sexual o discriminación por razón de sexo
  - 3.4.** Responsabilidad del personal directivo y/o supervisor en la prevención del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo

## Introducción

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso sexual y discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, **Grupo Caja Navarra** ha decidido implantar y desarrollar una política contra este tipo de situaciones, que contemple los siguientes elementos:

- **Una declaración de principios** en la que se exprese la intolerancia absoluta del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo hacia cualquier empleado de Caja Navarra.
- **Una política de divulgación y prevención**, para trasladar el mensaje de la importancia que Caja Navarra otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.
- **Un procedimiento de denuncia específico**, que respete la total confidencialidad de la víctima de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, y explique los pasos a seguir, así como las acciones que Caja Navarra tomará para su resolución.

## 1. Declaración de principios de CAN sobre el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo

Los principios generales que regirán en una situación de acoso sexual y discriminación por razón de sexo serán los siguientes:

1. La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, color, edad y orientación sexual están prohibidos dentro de Caja Navarra, tal y como establece su Código Ético y de Conducta.
2. Caja Navarra considera fundamental la prevención y eliminación de cualquier tipo de conducta de acoso sexual, por tanto, esta política resultará de aplicación tanto para Caja Navarra como para las empresas que forman el Grupo CAN.
3. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular siempre que a través de una determinada actuación se genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Por su parte, se entiende por discriminación por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
5. No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por empleados con mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, clientes ni terceras personas.
6. A la persona que haya cometido acoso sexual se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal o convencional vigente.
7. Todos somos responsables de mantener un ambiente laboral libre de acoso, en cualquier área de Caja Navarra. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poder poner en marcha las acciones necesarias para su eliminación.
8. Caja Navarra se compromete a resolver las denuncias sobre acoso sexual y discriminación por razón de sexo con la máxima confidencialidad y agilidad.

## **2. Comunicación del 'Manual CAN contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo' a todos los empleados**

Para que las medidas contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo sean efectivas, es necesario que todas las personas que trabajan en CAN las conozcan. Con ese fin, se entregará de forma personalizada y se publicará un documento en la intranet en el que se explique la implantación de las mismas.

Además, la dirección de Caja Navarra, a través de la Unidad de Diversidad y Mujer, se compromete a fomentar el respeto entre las personas que trabajan en Caja Navarra, promoviendo acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar este tipo de acoso en el entorno laboral.

### **3. Procedimiento ante denuncias por acoso sexual y discriminación por razón de sexo**

Ante una denuncia por acoso sexual y discriminación por razón de sexo se protegerá, en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación, no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

#### **3.1. VÍAS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:**

Existen cuatro vías para la presentación de denuncias por acoso sexual y discriminación por razón de sexo:

**A. A través de la responsable del área Mujer en cuestiones internas.**

**B. A través de una persona con mayor nivel de responsabilidad en el cargo o que ejerce tareas de supervisión directa.** Ésta deberá, de

forma totalmente confidencial, informar al departamento de Desarrollo de Personas o a la responsable del área Mujer en cuestiones internas, sobre el problema, para poder investigar y llevar a cabo las acciones necesarias al respecto.

**C. A través de la representación legal de los trabajadores y de las secciones sindicales.** Una vez recibida dicha información, éstas deberán informar sobre la situación inmediatamente, y de forma absolutamente confidencial, a los responsables del área Mujer en cuestiones internas, o del de Desarrollo de Personas, para que se inicie el procedimiento.

**D. A través del departamento de Desarrollo de Personas.**

La finalidad de mantener estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la persona víctima de acoso, o el denunciante anónimo que haya observado la conducta, pueda escoger el que le resulte más cómodo. En cualquier caso, **Caja Navarra garantiza la confidencialidad** en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía que se escoja para realizar la denuncia.

En el caso de que cualquiera de los canales alternativos se vieran involucrados en un procedimiento de acoso, o afectados por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o

subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidados.

Con independencia del canal utilizado, se hará llegar la denuncia al responsable de Desarrollo de Personas. Desde Desarrollo de Personas, se pondrán en contacto con la responsable del área Mujer para cuestiones internas, para que inicie las investigaciones preliminares.

Las investigaciones preliminares comenzarán con un informe escrito, en el que se indique el nombre del o de la denunciante, si no fuese la víctima, la fecha y hora de la denuncia y los hechos denunciados. El informe irá firmado por la responsable del área Mujer para cuestiones internas y por la persona denunciante. En todo momento se garantizará la confidencialidad de quien denuncia.

Si la persona responsable de Desarrollo de Personas lo considera conveniente, se establecerán las medidas cautelares que se estimen oportunas atendiendo a cada caso concreto. Estas medidas, en ningún caso, supondrán a la víctima un perjuicio en sus condiciones laborales ni una modificación sustancial de las mismas.

Finalmente, no se podrá divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

### **3.2. PROCESO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

La persona responsable de Desarrollo de Personas, analizará la denuncia, iniciando las investigaciones preliminares. A continuación, trasladará la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La persona responsable del área de Desarrollo de Personas recabará las pruebas y testimonios necesarios para resolver el caso. Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto que el informe de evaluación del caso indique que el acoso o la discriminación por razón de sexo se ha producido, corresponderá a Caja Navarra aplicar la sanción correspondiente.

### 3.3. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EXISTE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

- **Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.**

No incluye relaciones de común acuerdo, siempre que no haya coacción. Usualmente no se refiere a incidentes tales como pedir a un compañero de trabajo que salga con uno, a menos que la invitación sea rehusada repetidamente y haga difícil para el empleado cumplir con su trabajo.

- **La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.**

Las decisiones laborales incluyen contratar, despedir, calificar el rendimiento, hacer promociones o traslados, o seleccionar a alguien para una tarea preferida. En estos casos, la persona acosadora es generalmente personal supervisor o alguien con influencia directa sobre el empleo de otra persona. Este tipo de comportamiento se denomina acoso sexual "quid pro quo" (algo a cambio de algo), y se destaca como un abuso de poder

o de autoridad. También se denomina chantaje sexual.

- **Otros tipos de acoso incluyen permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.** Un ambiente hostil es una atmósfera que hace difícil la concentración en el trabajo o altera el ambiente de trabajo por medio de conversaciones, fotografías, dibujos, acciones u otras interacciones de naturaleza ofensiva. Puede incluir también el uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo. Se denomina acoso sexual ambiental.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. **Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.**

### **3.4. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DIRECTIVO Y/O SUPERVISOR EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Todo empleado que desempeña funciones directivas o de supervisión tendrá una responsabilidad sobre sus equipos a la hora de realizar una labor de prevención de cualquier tipo de comportamiento que pueda ser considerado, bajo los criterios descritos, como acoso sexual o discriminación por razón de sexo. Para ello, se encargará de:

- Comunicar la política corporativa de la entidad en lo que se refiere a la erradicación del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.
- No ignorar si existen los indicios de un ambiente hostil, intimidante u ofensivo en su unidad de trabajo, e informar a los empleados de que Caja Navarra tomará muy en serio la resolución de las denuncias realizadas sobre este tema.
- Actuar inmediatamente sobre cualquier queja de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, poniéndolo en conocimiento a través de los canales descritos en el presente protocolo.
- Mantener una absoluta confidencialidad en lo que se refiere a cualquier queja sobre acoso sexual y discriminación por razón de sexo.