

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (ART. 40 LOI) Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

I. COMPROMISO INSTITUCIONAL. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratado con dignidad y respeto es un derecho de todo/a empleado/a, contemplado en nuestra Constitución y concretado en el ámbito laboral a través del Art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto estatutario reconoce expresamente como derecho laboral de las trabajadoras y los trabajadores la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual vulnera los bienes jurídicos protegidos constitucionalmente como son la dignidad de la persona (Art. 10.1), la libertad sexual, como emanación del genérico derecho a la libertad y seguridad de la persona (Art. 17.1), el derecho a la integridad física y moral (artículo 15), el derecho a la intimidad (Art.18), el derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14).

Las conductas de acoso sexual que se produzcan en el ámbito de la organización y dirección de una empresa se considerarán siempre discriminación directa por razón de sexo (Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI). Ese comportamiento ofensivo de carácter sexual es percibido por la víctima como algo que se ha convertido en una condición de trabajo que crea un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante y ofensivo.

El acoso sexual constituye para el Derecho una realidad con reconocimiento jurídico expreso en la norma jurídica (Art. 184 del Código Penal, Art. 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores y Art. 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

El Art. 48.1 de la LOI establece que: “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Nuestra Entidad, defensora de la dignidad de los trabajadores, no permitirá, ni tolerará el acoso sexual, ni por razón de sexo en el marco de las relaciones laborales. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral muy grave, y será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad en que el/la presunto/a acosador/a pudiera incurrir de acuerdo con la normativa vigente.

Dado lo inaceptable de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, máxime en el ámbito laboral, la Caja asume su responsabilidad de adoptar los medios que promuevan un entorno laboral libre de comportamientos de la citada índole.

En consecuencia, la Dirección de Unicaja y la Representación Sindical de la misma, en virtud del Art. 48 de la LOI, se comprometen, por medio de este Protocolo, a fomentar la prevención de prácticas denigratorias de contenido sexual, así como a la resolución de las reclamaciones que por tales conductas se lleven a cabo, mediante un procedimiento específico que goce de las garantías de celeridad, claridad y confidencialidad, y tomando en consideración la normativa constitucional, comunitaria y laboral, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y por razón de sexo, y, si ocurre, proveer los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración, fomentando un entorno laboral libre del acoso sexual o por razón de sexo, y en el que los trabajadores se respeten mutuamente.

Con objeto de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en Unicaja, para su divulgación, se publicará el contenido del presente protocolo en la Intranet y se difundirá a la plantilla a través de correo electrónico.

II. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El vigente Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010, en su Art. 80, establece: "El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso."

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, el Art. 7.1 de la LOI define el acoso sexual como aquel comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe, o debe saber, que dicha conducta es indeseable para la víctima.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

El concepto de acoso incluye comportamientos físicos, verbales o gestuales, y ofensivos para quien es objeto de los mismos, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que lo sufre.

Su principal característica es que se trata de una conducta ofensiva para quien es sujeto pasivo de la misma. Un solo episodio de carácter sexual es constitutivo de acoso sexual.

Las conductas podrán ser físicas, verbales o no verbales, y realizadas por cualquier medio de comunicación posible (conversación directa, telefónica, electrónica, escrita, etc.).

La conducta del/de la presunto/a acosador/a podría consistir en conductas como las descritas a continuación, a modo enumerativo y no limitativo:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del / la trabajador/a a la aprobación o denegación de dichos favores.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:

Se entiende como tal supuestos como los siguientes:

- Aquellos en los que el sometimiento o negativa del requerimiento de carácter sexual implique, explícitamente o implícitamente, un condicionante para la contratación, el mantenimiento del empleo las posibilidades de ascenso, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.
- La solicitud de favores sexuales, prevaliéndose el sujeto activo de una situación de superioridad o prevalencia sobre la víctima.
- Solicitar favores sexuales sin chantaje previo, en el ámbito laboral, siendo aquellos ofensivos o inoportunos.
- Aun cuando sin existir solicitud de favores sexuales, la víctima quede expuesta a una situación hostil o humillante por haber sufrido tocamientos o, en grado menor, insinuaciones, comentarios o acercamientos innecesarios de naturaleza sexual.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, ofensiva para el

destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

III. SUJETO ACTIVO DEL ACOSO

Podría ser cualquier empleado/a que preste sus servicios en la Caja, y tenga con ésta vínculo laboral o contractual de cualquier índole o esté contratado/a por medio de una empresa de trabajo temporal o contrata. En caso de no pertenecer a la Entidad, ésta pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezca el trabajador denunciado, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas, realizando la Caja las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

No es preciso que el sujeto activo tenga relación de superioridad jerárquica con la persona presuntamente acosada, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso sexual entre empleados/as sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre ellos/as.

Puede ser sujeto activo de acoso sexual una persona del mismo o distinto sexo que la persona presuntamente acosada.

IV. SUJETO PASIVO

Sujeto pasivo podría ser cualquier trabajador/a que preste sus servicios en la Caja, tenga con ésta vínculo laboral o contractual de cualquier índole, esté contratado por medio de una empresa de trabajo temporal o pertenezca a una empresa distinta de la Caja a través de la cual se presten servicios subcontratados en instalaciones o centros de trabajo de Unicaja. El sujeto pasivo puede o no tener relación jerárquica o funcional con la persona que presuntamente le acose, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso sexual entre compañeros.

Puede ser sujeto pasivo de acoso sexual una persona del mismo o distinto sexo que la persona que presuntamente le esté acosando.

En virtud de lo anteriormente expuesto, podrá darse una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo sin que exista relación de subordinación alguna.

V. COMISIÓN ASESORA DE IGUALDAD

Es un órgano delegado de la Comisión de Igualdad, paritario e integrado por cuatro representantes: dos designados por la Dirección de Recursos Humanos en representación de la Entidad y dos, nombrados por la representación sindical, todos miembros de la Comisión de Igualdad.

La elección de los asesores/as por la representación sindical se realizará por las Secciones Sindicales atendiendo siempre a los porcentajes de representatividad obtenidos en las últimas elecciones sindicales, designándose un asesor/a por cada uno de los dos sindicatos con mayor porcentaje de representación obtenido en las últimas Elecciones Sindicales. Esta composición se mantendrá durante el periodo que transcurra entre Elecciones Sindicales, con un plazo de tres meses tras la celebración de las mismas, para proceder a la actualización de la Comisión Asesora de Igualdad.

En la designación de los asesores/as de la Comisión Asesora, se observará el principio de incompatibilidad:

-Cuando los asesores/as de la Comisión Asesora tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.

-No podrán ser asesores/as de la Comisión Asesora de Igualdad las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.

-Tampoco podrán ser asesores/as, los empleados/as sancionados/as o con expedientes en curso por estos motivos, en el ámbito de la empresa.

En estos casos, actuará como asesor/a suplente por parte de la representación sindical o empresarial, quien no esté afectado por dichas incompatibilidades, y sea designado por la parte empresarial o por el Sindicato cuyo asesor /a esté afectado por la incompatibilidad.

Se nombrará de igual forma un asesor/a suplente por cada una de las partes. Los suplentes de los miembros de la Comisión Asesora de Igualdad, serán designados en el momento que fuera necesario, por cada una de las partes y en el caso de los representantes de los Sindicatos con mayor índice de representación obtenido en las últimas Elecciones Sindicales, cada uno elegirá a su suplente.

Las funciones que ostenta esta Comisión Asesora de Igualdad son las siguientes:

- Recibir comunicación de la Dirección de Recursos Humanos de todas las denuncias por posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia.

- Llevar a cabo la investigación proponiendo medios de prueba y medidas cautelares en las dos fases del procedimiento previstas (inicial y formal), para determinar si existen indicios objetivos.
- Elaboración del informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado en ambas fases del procedimiento, para su elevación a la Dirección de Recursos Humanos.
- Recibir comunicación de la finalización del procedimiento por parte de la Dirección de Recursos Humanos.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Los miembros de la Comisión Asesora de Igualdad recibirán formación específica relativa al tratamiento del acoso sexual y por razón de género y se les proveerá de los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento que será seguido por los trabajadores/as que se sientan objeto de presuntas conductas y/o comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, para recibir ayuda y denunciarlas.

Dicho procedimiento gozará de los principios de sencillez, celeridad, accesibilidad y confidencialidad, ha de otorgar credibilidad y se 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, con la finalidad específica de garantizar la resolución de las situaciones de presunto acoso de manera eficaz y efectiva.

Asimismo, se garantizará la privacidad y confidencialidad de las investigaciones, de la identidad de las personas denunciantes o entrevistadas y de cualesquiera otras que pudieran tener relación con los hechos o aparecer referidas en el expediente investigador por cualquier motivo.

Las personas afectadas podrán iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo, sin perjuicio de la simultánea defensa de sus derechos a través de los correspondientes procedimientos administrativos o judiciales previstos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

La denuncia se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos, quien dará traslado a la Comisión Asesora de Igualdad, que a su vez, informará mensualmente a la Comisión de Igualdad sobre los procedimientos en curso, preservándose la confidencialidad de los casos tratados.

VI. I. FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO:

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema con una actuación mediadora entre las partes en un primer momento. La comunicación se hará de forma verbal o por escrito, que dará traslado a la Comisión de Igualdad. En caso de denuncia verbal, se recogerá la misma por escrito, debiendo firmar la persona denunciante, en prueba de conformidad, el contenido de la transcripción de la redacción. Asimismo, la indicada comunicación podrá ser realizada a través de una sección sindical o por medio de tercera persona que ostente su representación.

La Comisión Asesora de Igualdad podrá proponer las medidas instructoras y cautelares que estime oportunas.

En el más breve plazo posible, como máximo en 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia, la Comisión Asesora elevará informe con las actuaciones y conclusiones alcanzadas a la Dirección de Recursos Humanos, la cual dará por finalizado el procedimiento, y en su caso, proponiendo las actuaciones y medidas cautelares que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la personas implicadas no quedaran satisfechas con la solución propuesta, o la misma es incumplida por el/la denunciado/a, podrán instar la incoación del procedimiento formal.

VI. II. FASE FORMAL DEL PROCEDIMIENTO:

1.El procedimiento se iniciará por comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, bien directamente por el trabajador/a que se sienta acosado/a, bien por tercera persona que tuviere conocimiento directo de los mismos, bien a propuesta de la Comisión Asesora de Igualdad, siendo, en todos los casos, empleado de la Caja. Se iniciará una vez agotado el trámite del procedimiento inicial, que tendrá carácter obligatorio, salvo por solicitud directa de la persona afectada, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados según criterio de la Comisión Asesora.

2.Durante la tramitación del procedimiento, las partes podrán ser asistidas por la persona de confianza o por el representante sindical que designen.

3.En el plazo de dos días laborables, la Dirección de Recursos Humanos incoará y comunicará la iniciación del expediente a las partes interesadas. Se trasladarán a la persona denunciada, en el escrito informativo de iniciación, los hechos o indicios objeto de investigación, pudiendo ésta realizar las alegaciones que estime oportunas y proponer las pruebas que estime pertinentes en el plazo de tres días hábiles.

4.La Comisión Asesora participará y colaborará en el procedimiento llevando a cabo la investigación de los hechos, pudiendo proponer los medios de prueba que estime convenientes, para aclarar los hechos puestos en su conocimiento (testigo, entrevistas,

pruebas documentales, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

5. La Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas cautelares que estime oportunas. En el caso de adoptarse la separación física de la persona denunciante y la denunciada, no podrá suponer un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

6. Recibida la contestación del denunciado/a, conforme al punto 3º, la Comisión Asesora dispondrá de 10 días hábiles para instruir el expediente y elaborar un informe con las conclusiones finales sobre los hechos y remitirlo a la Dirección de Recursos Humanos, que resolverá en 5 días hábiles desde su recepción, comunicando el dictamen por escrito a las partes:

a. Sobreseimiento: Porque se considere que los hechos o indicios no han sido acreditados.

b. Falta laboral: Si quedara acreditada la veracidad de los hechos o indicios del escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario contra el presunto acosador.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo serán considerados como falta laboral muy grave y será sancionado atendiendo a las circunstancias concurrentes, así como por el tipo e intensidad de la conducta, reiteración y consecuencias sufridas por la víctima.

Para la imposición de la sanción se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, de conformidad con el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

VII. GARANTÍAS

1. Se garantiza el principio de audiencia a favor de la persona contra la que se dirija el escrito de iniciación o las actuaciones de oficio de la Comisión Asesora, en su caso.
2. La presentación del escrito de iniciación no podrá suponer menoscabo alguno de índole laboral para el denunciante, distinta de la que pudiera proceder de demostrarse mala fe, en su caso. Si se demostrara mala fe en la presentación del escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario para sancionar a quien lo hubiere iniciado. Asimismo, si el procedimiento se hubiera iniciado por persona ajena a la presunta víctima de acoso, con mala fe, la sanción disciplinaria le será impuesta al denunciante y no a la persona que ha sido objeto del procedimiento.

3. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas y la debida protección de los que denuncien, testifiquen o participen en la investigación.
4. Si se han producido perjuicios laborales para la víctima las condiciones laborales serán restituidas.
5. En el supuesto de sobreseimiento, no se actuará contra la persona denunciante.
6. Las investigaciones internas se llevarán a cabo con el sigilo y debido respeto tanto hacia la persona que inicie el procedimiento, como aquella contra la que el mismo se dirija, garantizándose el deber de confidencialidad acerca de los hechos investigados por todos los intervinientes en el procedimiento, que de ellos hubieren tenido conocimiento.
7. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, se adoptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no estén en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.
8. Se ofrecerá asistencia psicológica o facultativa para la víctima.

VIII. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

La revisión de este documento estará vinculada a las reformas legales o estatutarias futuras sobre la materia. Igualmente, si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes se comprometen a su adecuación inmediata.

En Málaga a 18 de Febrero de 2010