

ANEXO N° I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

En base a este principio, Bancaja y la representación legal de sus trabajadores manifiestan que el acoso moral y el acoso sexual suponen un grave atentado contra la dignidad de la persona, y consecuentes con la decisión de no permitirlos ni tolerarlos acuerdan establecer un conjunto sistemático de medidas para garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de situaciones que puedan vulnerar y afectar tanto al equilibrio de la salud física y psicológica como al bienestar de las personas.

Así, declaran:

- La total prohibición de cualquier acción o conducta constitutiva de acoso de cualquier naturaleza, siendo considerada ésta, en su caso, como falta laboral que será sancionada del modo previsto en el Convenio Colectivo del Sector.
- Que todo el personal de Bancaja tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo tipo de acoso y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso moral ni sexual en los grupos de trabajo o unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que en el supuesto de producirse acoso, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí misma o a través de personas de su confianza, pudiendo utilizar además los cauces o procedimientos que se determinan en este Protocolo.
- Que efectivamente establecen mediante el presente Protocolo un método para que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a los acosos sexual y moral, todo ello con las debidas garantías y en un marco de observancia de las normas constitucionales, laborales, y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales laborales.

2.- CONCEPTO DEL ACOSO MORAL.

El acoso moral se define como la actuación de una persona o de un grupo de personas ejercen una violencia psicológica abusiva e injusta de forma recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido o agredidos, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son:

- La existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador o trabajadora.
- La falta de justificación de las actuaciones realizadas de forma recurrente y durante un tiempo prolongado.
- Que las actuaciones produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.
- Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico.

A título de ejemplo se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la persona acosada de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la persona acosada, descalificar sin motivo los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la persona acosada tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la persona acosada.
- Las actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la persona acosada mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la persona acosada, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la persona acosada y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, o asignarle tareas totalmente inútiles o de cumplimiento imposible.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la persona acosada, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, o amenazarle o agredirle físicamente.

3.- CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL.

Es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados o relacionados con el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos, o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la persona acosada.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la persona acosada por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas conductas tanto de carácter ambiental como de intercambio.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- a) De carácter ambiental

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías u otro tipo de imágenes y objetos, todos ellos de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.

b) De intercambio.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones, o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, o a la estabilidad en el empleo, o afectar a la carrera profesional, y/o existan amenazas en el caso de no acceder la persona acosada.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación, o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquél no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

4.- PROTOCOLO DE ACTUACION. FASES.

Se recomienda la utilización, cuanto antes, del siguiente protocolo y la denuncia, en su caso, con el fin de evitar la persistencia en el tiempo de este tipo de comportamiento.

No obstante la persona afectada podrá optar por una vía informal de esclarecimiento de los hechos, comunicándolo a la Dirección de Recursos Humanos que designará un mediador interno o solicitará la intervención de una persona experta y externa a Bancaja, que será quien se encargará de llevar adelante la gestión del conflicto en estricta confidencialidad.

Fase de Orientación y apoyo al afectado y, en su caso, denuncia.

Existirá una Comisión paritaria, que se denominará Comisión de Prevención de Acosos, integrada por tres miembros designados por Bancaja en su representación, y un miembro más por cada una de las secciones sindicales firmantes de este documento y que ostenten representación obtenida en las últimas elecciones sindicales de carácter general que se hayan celebrado. Constituirá una excepción a esta composición cuantitativa el hecho de que la persona

afectada no tenga afinidad con la composición de la Comisión en representación de la parte social, en cuyo caso se añadirá, para ese caso, un miembro designado por la sección sindical a la cual pertenezca o sea afín la persona afectada. Esta situación no comportará la pérdida del carácter paritario de la Comisión.

Las principales funciones de esta Comisión serán la de prestar apoyo y orientación en cuanto a las actuaciones a seguir por aquellas personas que pudieran estar sufriendo la situación de acoso y las de ser órgano receptor de las denuncias que se formulen, en su caso. También podrán proponer medios de prueba a la Dirección de RR.HH. y recomendar medidas preventivas para evitar este tipo de situaciones.

Asimismo entre las funciones de la Comisión estará la de asistir a los afectados, si así lo deciden éstos, tanto denunciante como denunciados.

La denuncia habrá de ser formulada mediante escrito firmado por la persona afectada. En tal escrito se concretarán con claridad los hechos, sus supuestos autores, y se propondrán medios de prueba.

La denuncia también podrá ser formulada ante la Dirección del Área de Recursos Humanos, en cuyo caso ésta informará a la Comisión de Prevención de Acosos.

De manera inmediata y con el máximo respeto y tacto hacia todas las personas implicadas se efectuarán, por parte de la Dirección de RR.HH. o de quien, en atención a la naturaleza de los hechos denunciados, ésta pudiera delegar, las pertinentes averiguaciones para conocer de manera objetiva los hechos denunciados y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y su responsable o responsables.

La fase de investigación y práctica de los medios de prueba oportunos podrá ser encargada a un experto externo a la organización.

Del resultado de las averiguaciones realizadas se dará cuenta a la Comisión de Prevención de Acosos.

En todo momento se garantizará la máxima confidencialidad.

Fase de conclusión.

En el plazo máximo de veinte días naturales desde la presentación de la denuncia, la Dirección de RR.HH. habrá de resolver por escrito el expediente, bien proponiendo el sobreseimiento por considerar que la conducta imputada no ha sido probada y señalando en este caso si ha habido o no buena fe en la denuncia, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, tipo e intensidad de la conducta, reiteración, etc., graduar la falta como grave o muy grave, y entrando en ese momento a jugar la aplicación del correspondiente capítulo del Convenio Colectivo en cuanto a faltas y sanciones, con los procedimientos que para el ejercicio del poder disciplinario hay establecidos en Bancaja.

Así mismo, se determinarán las responsabilidades en que haya podido incurrir el denunciante de mala fe.

5.- DISPOSICIONES VARIAS.

1. Tanto durante la fase de sustanciación del procedimiento establecido como en el supuesto de resolución de expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso u otra medida disciplinaria, la Entidad tomará las acciones oportunas para que el agresor/a y la persona

acosada no convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal), tenido la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

2. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento.
3. Se establecerán las medidas y cautelas necesarias para garantizar que tanto las personas que hayan procedido a denunciar el tipo de situaciones descritas como aquéllas que hayan participado en el pertinente esclarecimiento de las mismas no sufran ningún tipo de represalias.
4. Tanto la Dirección de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.
5. Con el objeto de prevenir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso, se establecen los siguientes mecanismos para divulgar este protocolo; mediante publicación de noticia y contenido del presente documento en el apartado correspondiente de la intranet, y su inclusión en los programas de formación de acogida a nuevos empleados. Los representantes de los trabajadores participarán, apoyarán y potenciarán estas acciones mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y también mediante la información a la Dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciar situación de cualquier tipo de acoso.
6. El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su publicación. Se establece una validez de tres años, adquiriéndose el compromiso de revisar el funcionamiento del presente protocolo al final de dicho periodo. En caso de no existir modificación alguna del contenido, la validez del documento se entenderá tácitamente prorrogada por el mismo periodo.

Valencia, julio de 2007.