



**BANCO DE
VALENCIA**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO MORAL Y SEXUAL EN BANCO DE
VALENCIA S.A.**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETO

3. ALCANCE

4. CONTENIDO

4.1. Acoso Moral

4.2. Acoso Sexual

5. VIOLENCIA DE GÉNERO (TRATAMIENTO A NIVEL LABORAL)

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

7. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1. Disposiciones Generales

7.2. Procedimientos

8. SANCIONES

9. DISPOSICIONES FINALES

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'V.H.' and a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'G. L. A. S.' followed by another signature. On the right, there is a large, complex signature. At the bottom center, there is another signature.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece como derechos fundamentales de la persona, la dignidad, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral; asimismo el Estatuto de los Trabajadores recoge como derechos del trabajador el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la Empresa, que junto con los representantes de los trabajadores, debe implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan el entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Banco de Valencia S.A., en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso moral, sexual, ni por razón de sexo en el seno de nuestros centros de trabajo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes, recogidas en el artículo 54 del vigente Convenio Colectivo de Banca.

Es de todos los miembros de la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/as que la integran, especialmente de los que ostentan cargos de responsabilidad, que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

En aplicación del compromiso adquirido en artículo 56 del vigente Convenio Colectivo de Banca, la Dirección de Banco de Valencia S.A. y la Representación Sindical de los Trabajadores acuerdan el sometimiento al presente protocolo de aquellos casos fundados de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo. Banco de Valencia S.A. se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener, y crear un ambiente laboral respetuoso, la aplicación de dicho protocolo como vía de solución de los posibles casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

2. OBJETO

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en BANCO DE VALENCIA S.A., y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha o constatación del mismo.

3. ALCANCE

Todos los centros de trabajo de Banco de Valencia S.A. Las partes firmantes del presente procedimiento de actuación, asegurarán que todos los trabajadores de la empresa conozcan de la existencia del mismo a través de los cauces de comunicación internos habituales.

La empresa evaluará los riesgos psicosociales y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. BANCO DE VALENCIA S.A., incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la Organización, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento. El plazo que se establece para incorporar el presente protocolo a las acciones formativas de la empresa es de **1 AÑO** a partir de la firma del mismo. Se informará del contenido de este Protocolo a todos los trabajadores que se incorporen a partir de su firma al inicio de la relación laboral.

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

4. CONTENIDO

4.1 Concepto Acoso moral

Se considera acoso moral o mobbing a aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen violencia psicológica, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo. Pueden ser consideradas conductas de acoso, entre otras, la destrucción de las redes de comunicación de la víctima, el intento de destrucción de su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de su trabajo, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo, ataques a su vida privada, violencia física o amenazas, agresiones verbales o difusión de rumores, produciendo con ello un daño progresivo y continuo a su dignidad y/o integridad física.

4.2 Concepto Acoso sexual o por razón de sexo

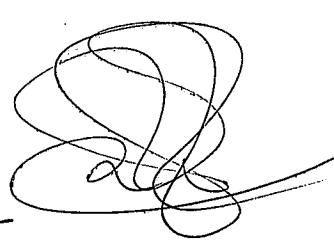
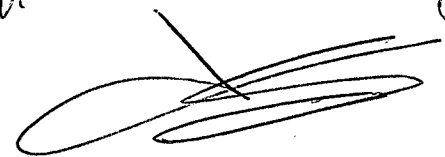
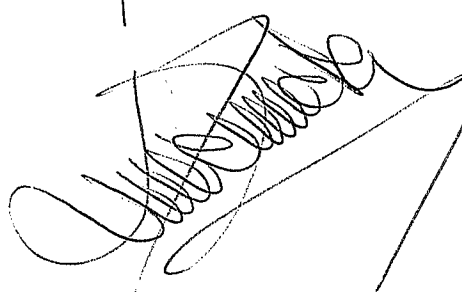
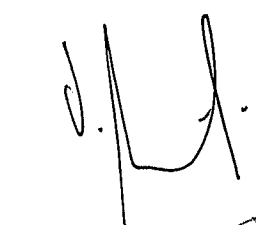
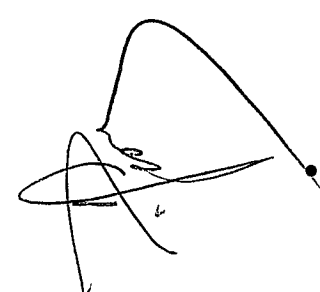
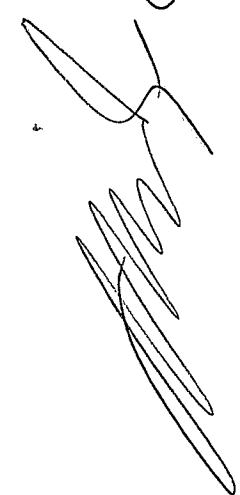
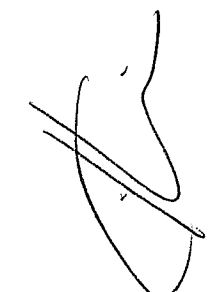
Definición art. 7 Ley 3/2007 de Igualdad

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. 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.
3. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

Conclusiones prácticas del acoso sexual o por razón de sexo

De la citada definición legal de acoso sexual, se extraen las siguientes conclusiones prácticas:

- La principal característica del acoso sexual o por razón de sexo es que es ofensiva por parte de la persona objetivo del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual.
- Por la misma razón no hay un catálogo cerrado de conductas, pudiendo ser éstas verbales, no verbales o físicas, pero siempre ofensivas para la persona que las recibe, a título de ejemplo podríamos señalar: observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual, o actitudes que se asocian a la mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos requerimientos o proposiciones, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces que supongan una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual, o cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/a trabajador/a por razón de su sexo.
- Las conductas de acoso sexual se producen en el ámbito de la organización y dirección de la Empresa, incluso las conductas que se realizan fuera del lugar y horas de trabajo si se mantienen en conexión con el trabajo y repercusión de la conducta alcanza el ámbito laboral.
- Las conductas de acoso sexual se consideran siempre discriminación directa por razón de sexo.
- La propia definición distingue dos tipos de acoso sexual: acoso sexual de intercambio y acoso sexual ambiental.



Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Son por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la Empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

En este tipo de acoso, la aceptación o negativa del requerimiento de carácter sexual implica, explícita o implícitamente, un condicional para la contratación, el mantenimiento del empleo, posibilidades de ascenso o mejora, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.

Acoso sexual ambiental

Es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo, y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, el traslado, etc.... Pero hay que tener en cuenta que generalmente, al afectar negativamente el entorno y el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona acosada y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso, son sujetos activos los compañeros de trabajo que sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la Empresa.

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, no deseada por el/la destinatario/a, y lo suficientemente 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.

Lo afectado negativamente aquí es el entorno laboral

5. VIOLENCIA DE GÉNERO (Tratamiento a nivel laboral)

El actual artículo 33. Bis del convenio colectivo de Banca, establece una serie de medidas como protección contra la violencia de género y su tratamiento a nivel laboral.

"La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

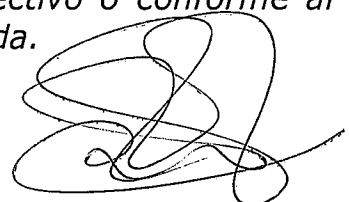
El traslado o el cambio de centro de trabajo, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.



En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

Se establecen además otra serie de medidas en este apartado:

- La persona víctima de violencia de género, tendrá posibilidad de solicitar una reducción de jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la jornada.
- La persona víctima de violencia de género, podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo, con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en La Ley General de la Seguridad Social.
- La persona víctima de violencia de género, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual art. 40.2 del Convenio Colectivo de Banca, sin necesidad de justificación de gastos.
- Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género, se canalizará a través de la Comisión de Seguimiento de Acoso Laboral y Sexual. Los traslados serán llevados a cabo por la empresa en el plazo máximo de un mes.
- Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.

Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos:

- a) Orden de protección de la trabajadora (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- b) Orden de Alejamiento (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- c) Informe del Ministerio Fiscal.
- d) Informe acreditativo de los Servicios Sociales o de Salud.
- e) Cualquier otro documento legal que pudiera tener valor probatorio en el futuro.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

El abordaje preventivo de estas situaciones, implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto. Ante este tipo de situaciones de acoso se pondrán en marcha las siguientes medidas preventivas:

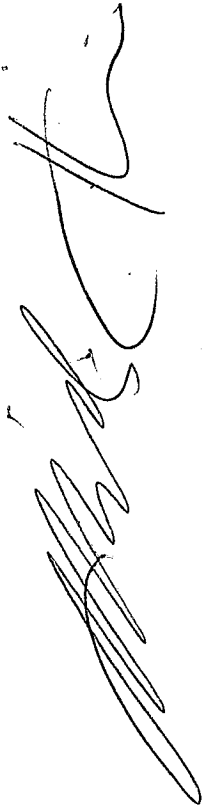
- a) La organización del trabajo, a través del plan de prevención anual, el manual de organización y funciones, la evaluación de las cargas y los riesgos de todos los puestos de trabajo, la definición de objetivos y competencias y la evaluación del clima laboral.
- b) La comunicación de la declaración de principios, mediante la firma de este protocolo, el plan de comunicación interna, el plan de formación anuales y el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta de acoso.
- c) Promover las buenas maneras, el respeto mutuo y el derecho a la confidencialidad y a la diversidad.

7. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, en cualquiera de sus modalidades, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

7.1. Disposiciones generales

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.



Se creará la **COMISION DE SEGUIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL (CSALYS)**, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento. Esta comisión se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de la empresa, dos representantes de la sección sindical de UGT, dos representantes de la sección sindical de CC.OO., un representante de Salud Laboral y la Defensora de Igualdad de Oportunidades.


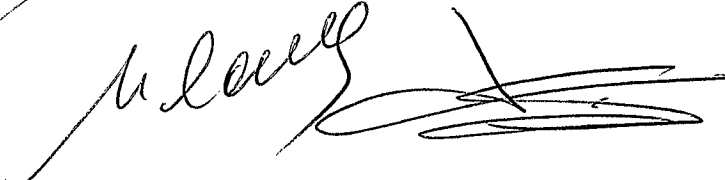
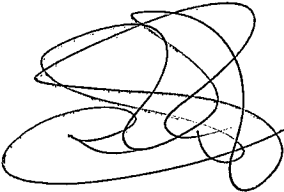
Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa

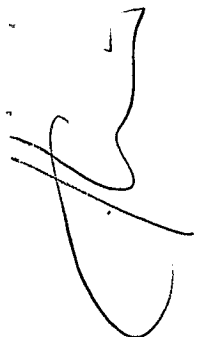
Denuncia no probada: Es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso moral, sexual o por razón de sexo.


Denuncia falsa: Es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello puede tener consecuencias disciplinarias. Es importante su diferenciación.



7.2. Procedimiento

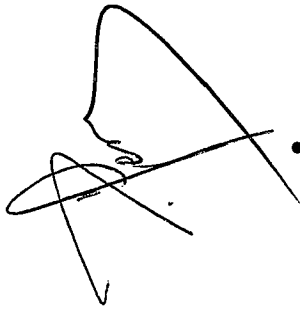
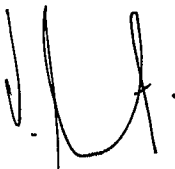
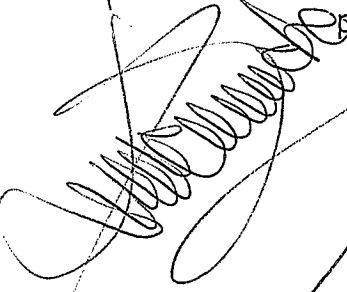

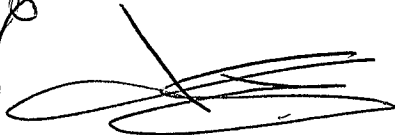
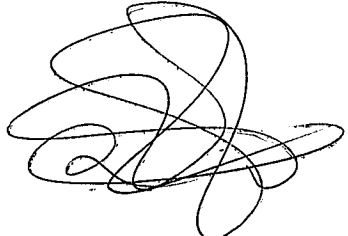
- 
- El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará a su elección, a la Comisión (**CSALYS**) o a cualquier miembro de la misma. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema. La solicitud de intervención, se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la **CSALYS**, sito en las oficinas centrales del Banco de Valencia, calle Pintor Sorolla, Nº 2 o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc. en el cual se inste la intervención de la **CSALYS**. Posteriormente ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, indentificación de la/s persona/s que adopten conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.
- 
- 


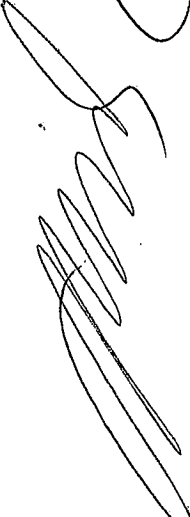
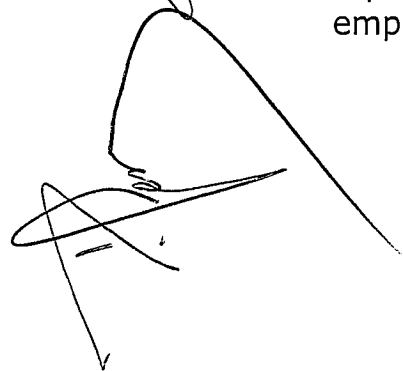
- 
- Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la **CSALYS** iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

- 
- La **CSALYS** tiene un plazo máximo de QUINCE días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

Si se considera oportuno, durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

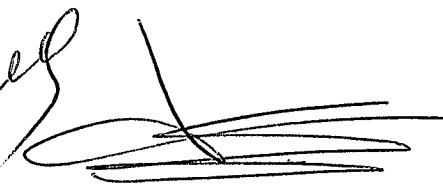
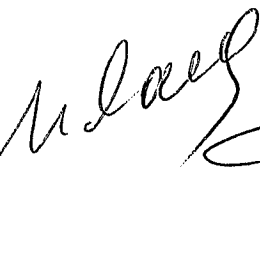
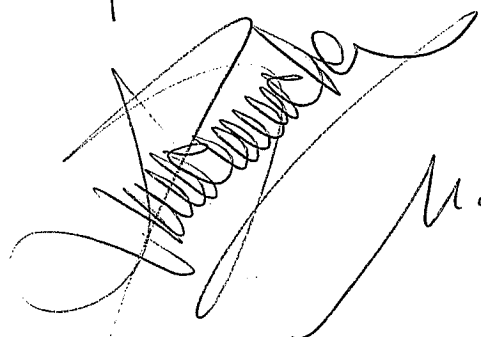
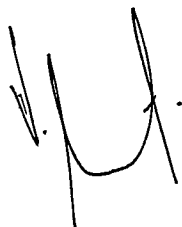
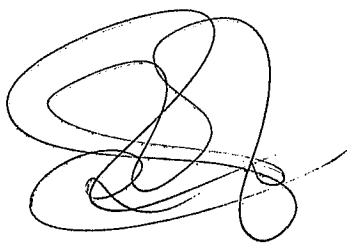
La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión, mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

- 
- Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al Director de Administración y Recursos Humanos al objeto de que éste, adopte las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes, que estarán de acuerdo con la tipificación de lo expuesto en el Convenio Colectivo de Banca.
 - Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el mismo, si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
- La empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.
 - La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los casos de acoso moral o sexual que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado de Banco de Valencia S.A. o un asesor externo.



ANEXO

FORMULARIO PROFORMA DE SOLICITUD DE INTERVENCION POR ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

A/A DE LA CSALYS

En..... a..... de..... de.....

Don/Doña..... con D.N.I.....

Y con domicilio a efectos de notificaciones, en.....

Al amparo de lo dispuesto en los arts. 4.2. del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, al que se acompaña la siguiente documentación:

.....
.....
.....

Formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos)

.....
.....
.....

A juicio del/la denunciante/a, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Datos del/a denunciado/a:

Centro de Trabajo al que pertenece.....

Puesto de trabajo.....

PRETENSION DEL/A DENUNCIANTE:

Que se proceda a tramitar la presente denuncia.....

(Se pueden añadir otras pretensiones).....

FIRMA DEL/A DENUNCIANTE

Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top left and several others below it.

A handwritten signature in black ink on the right side of the form.

8. SANCIONES

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificada suficiente y siempre conforme a normativa, en aplicación del Convenio Colectivo de Banca y tal como están tipificadas las faltas como leves, graves o muy graves y sus correspondientes sanciones.

9. DISPOSICIONES FINALES

BANCO DE VALENCIA S.A. asume la protección de las víctimas en el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido del/la trabajador/a.

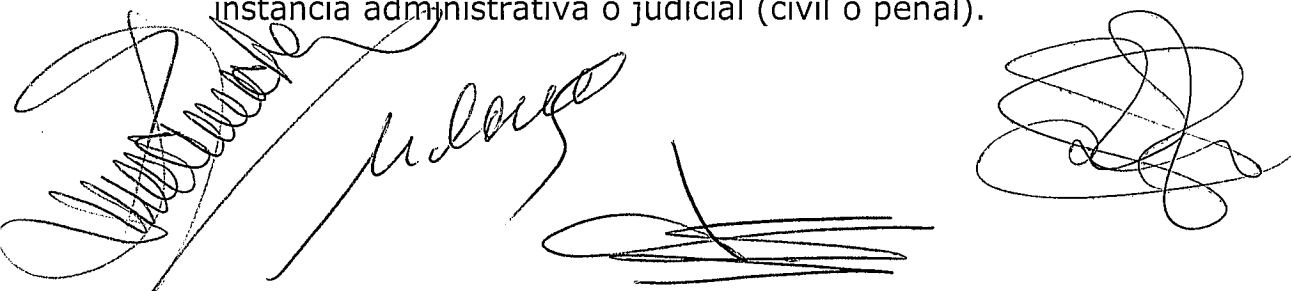
Las actuaciones de este procedimiento deberán realizarse en el plazo de un mes. Si por algún motivo, no pudiera cumplirse dicho plazo, se informará a la CSALYS.

El Director de Administración y Recursos Humanos o quien éste delegue, junto con los/as asesores/as del **CSALYS**, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará al comité de seguridad y salud.

Se dará publicidad de este protocolo mediante su publicación a través de las páginas permanentes de información de la empresa y de las secciones sindicales y se enviará a todos los/as Delegados de Prevención. Todos/as los /as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as.

El contenido del presente protocolo es de obligatorio cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en Banco de Valencia S.A., manifestándose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial (civil o penal).



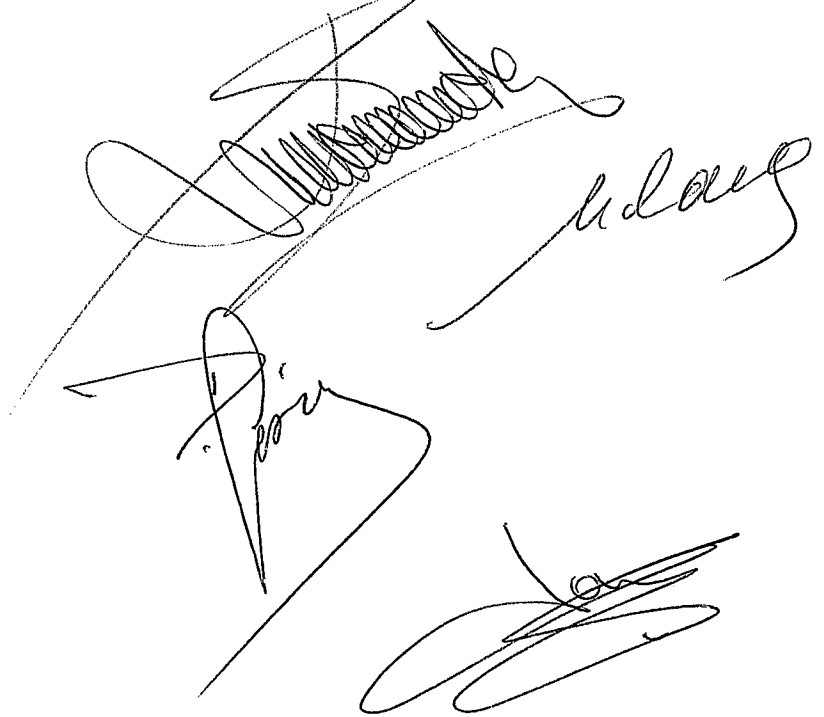
La Dirección de la Empresa con los Comités de Seguridad y Salud, evaluará el funcionamiento del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

El presente acuerdo se registra en BANCO DE VALENCIA S.A. con objeto de dotarlo de carácter normativo

LA EMPRESA

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is the most legible, appearing to start with 'V. Junt...'. The middle and bottom signatures are more stylized and less legible.

REPRESENTANTES SINDICALES

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is the most legible, appearing to start with 'M...'. The middle and bottom signatures are more stylized and less legible.