

**PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO
ESPECIAL PARA TRATAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL**

A) PRINCIPIOS

Ser tratado con dignidad es un derecho inalienable de toda persona trabajadora, por lo que es necesario crear un compromiso entre la empresa y los sindicatos con representación para promover y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de las personas que trabajan en su ámbito, así como en el conjunto de empresas en las que ésta ostente la posición mayoritaria del capital social y en el resto de empresas participadas.

Las empresas del ámbito de aplicación del presente acuerdo se obligan a incluir en las condiciones de subcontratación con otras empresas el conocimiento y el sometimiento a los procedimientos establecidos en el presente protocolo.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular de manera expresa la problemática del acoso sexual en las relaciones, y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de la no discriminación - art. 14 de la Constitución Española - o el de la intimidad - art. 18.1 de la misma -, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona, y art. 3 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, modificada por la directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que considera el acoso sexual como discriminación por razón de sexo.

Este planteamiento se hace por entender que el acoso no es tanto una cuestión de sexualidad, aunque se manifiesta precisamente a través suyo, como, principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, con independencia que después se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos. El acoso sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

Consecuencias del acoso sexual

En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente un grupo, las mujeres, sobre la base de su sexo, y constituye un comportamiento que afecta y agrava decididamente su estatus como trabajadoras, por lo cual representa un serio obstáculo para su integración y permanencia en el mercado laboral, ya que las limita de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, y este hecho contradice el principio de igualdad. Además, estas actuaciones no sólo tienen repercusiones en el ámbito laboral, sino también en la salud de la persona afectada, así como también en su vida privada.

El acoso sexual afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, con menor rendimiento y menor motivación, y abandonen en

muchos casos su puesto, sin atreverse a denunciar la situación por miedo a represalias o a la incompreensión. También se ve afectada la salud psicológica de las víctimas, 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.

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

Las conductas constitutivas de acoso sexual han de ser sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo cuando prevalega la posición superior laboral y jerárquica del agresor o acosador.

Divulgación del protocolo

Se acuerda dar publicidad dentro de las empresas a estos pactos para prevenir las situaciones de acoso sexual y para facilitar la denuncia de los casos existentes. El sujeto activo en un acto de acoso debe saber que su conducta es indeseable y no deseada por la víctima del acoso. Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en esta empresa, los mecanismos para divulgar el presente Reglamento serán:

- . Colocar un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo.
- . Publicar su contenido a través de los medios de comunicación corporativos de la organización.

B) CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Por acoso sexual se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual, ejercidas en el ámbito de la organización o la dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que son ofensivas y no deseadas por la víctima, determinando una situación que afecta el trabajo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo de la misma.

En el ámbito comunitario según la Directiva 76/207 CEE de 9 de febrero de 1976 y modificada por la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 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 considerará 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 puede darse tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

A título de ejemplo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas siguientes:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones o la estabilidad en el trabajo, del trabajador o trabajadora, a la aprobación o negación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

El acoso sexual se diferencia de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que las sufre. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

C) TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Chantaje sexual

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral; es decir, toda persona que tenga una posición de superioridad, no necesariamente jerárquica, ya sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia -buscada o no- producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Otros tipos de acoso sexual

Cualquier tipo de acoso sexual que se denuncie y que no se ajuste a los dos descritos anteriormente, como por ejemplo el que se produzca entre iguales, de un inferior a un superior, etc.

D) RECURSOS Y PROCEDIMIENTOS EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

Recursos:

Para conseguir una negociación que cumpla con los objetivos de controlar, prevenir y solucionar los casos de acoso sexual se ha de elaborar una propuesta que contemple el consenso entre sindicatos y empresa para la solución final de los casos y, a su vez, que facilite a la víctima soluciones ágiles y satisfactorias. Por lo tanto, se acuerda la creación de una comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual: la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No-discriminación (CIOND).

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No-discriminación (CIOND)

Esta Comisión estará formada de manera paritaria por empresa y sindicatos, participando éstos en función de los porcentajes que tengan de representación en todo el Grupo Banco Sabadell. Se garantizará que ninguno de los dos sexos tenga una participación inferior al 40% de los miembros componentes de esta Comisión. Se ha de reunir trimestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria; o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa; o de manera inmediata a instancia de denuncia de un caso de acoso sexual. Se redactará acta de cada una de ellas, distribuyéndola a todos los miembros de la Comisión, una vez consensuada entre las partes, en un plazo no superior a los 15 días desde la fecha de realización de la reunión.

Es función de la Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y sus trabajadores con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención (como alternativa más eficaz), información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres. Para conseguir todo esto, esta Comisión deberá recibir formación sobre habilidades sociales, información legal y formación exhaustiva sobre acoso sexual. Además, deberá de disponer de dotación presupuestaria (para cursos, publicaciones, reuniones...), así como disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. Y se ha de elaborar un Reglamento Interno de Funcionamiento, que se empezará a redactar inmediatamente después de la firma de este pacto y deberá estar acabado en el plazo máximo de tres meses.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier

procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá a dicha persona al objeto de restablecer la paridad de la Comisión.

Las atribuciones de la Comisión serán:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, 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, debiendo todos los empleados y empleadas prestar la colaboración requerida por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas de precaución que se estime conveniente.
- 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, e 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.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en uno de sus miembros (a elección de la persona denunciante, si así lo manifiesta) o en una tercera persona de consenso y con acreditada capacidad, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual e iniciará las actuaciones que sean necesarias.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de personas expertas (en psicología, juristas, profesional médico, etc.), mantendrá reuniones con las personas implicadas que se estime oportuno y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- Si considera que no es conveniente un procedimiento informal, podrá proponer otras vías, sin excluir la vía penal si el comportamiento denunciado constituye un delito.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que,

razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

- Realizará y entregará a la Comisión informe preliminar.

E) PROCEDIMIENTO

El procedimiento ha de ser rápido, claro y preciso, y se habrá de resolver en el plazo máximo de 7 días naturales. Ha de otorgar credibilidad y ha de proteger la intimidad, confidencialidad 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.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, en forma verbal o escrita, al presunto agresor ante la Comisión, a través de cualquier miembro de la misma.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguno de sus representantes, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Secretario o Secretaria de la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como 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.

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión establecerá 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. Estas medidas en ningún caso podrán suponer un perjuicio para la víctima en sus condiciones de trabajo ni una modificación sustancial de las mismas.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará las investigaciones preliminares, y a continuación comunicará la denuncia a la persona denunciada, mediante notificación con acuse de recibo. Al mismo tiempo, la Comisión pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos la existencia de la denuncia y el inicio de actuaciones.

La persona denunciada podrá dirigirse al Secretario de la Comisión por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La Comisión recabará las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. Asimismo, dejará constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución informal del problema (por la gravedad del mismo o la insatisfacción del procedimiento iniciado), puede optar por el procedimiento formal. Se ha de poner en conocimiento de la CIOND de la empresa. En este caso, con independencia de las acciones legales que se puedan interponer en relación con el caso ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno de denuncia por acoso que pueda haber iniciado voluntariamente la víctima se deberá efectuar siempre necesariamente por escrito -firmado por la persona víctima del acoso sexual- y se ha de hacer una exposición detallada de los hechos y de los efectos que han supuesto en la persona víctima del acoso.

Todas las partes que intervengan en el proceso deberán guardar confidencialidad y reserva respecto de los datos amparados por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, ya que afecta directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, sin perjuicio de que pueda utilizarse el resto de la información que llegue a conocimiento de esta comisión con fines estadísticos, informativos o divulgativos.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que 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. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

F) EXPEDIENTES Y SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado tendrá como consecuencia, entre otras medidas, la apertura de expediente contradictorio a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste pertenezca al ámbito de la organización de la empresa.

El acoso sexual viene tipificado en nuestro Convenio Estatal como una falta muy grave.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima 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.
- Que el acosador sea una persona de mayor nivel jerárquico.

G) GARANTÍAS

Seguimiento - La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la organización.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos concretos, del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad a través de los medios de comunicación corporativos de la organización.

Restitución de la víctima - Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

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 sexual.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual contra sí mismo o contra terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

H) REFERENCIAS NORMATIVAS

Normativa internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Arts. 3 y 5.

Normativa europea

- Resolución del Consejo de 29 de Mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Recomendación de la Comisión de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un "Código de Conducta" dirigido a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en aquello que se refiere al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Normativa española

- Constitución Española: art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; art. 53.2.
- Estatuto de los Trabajadores: art. 4.2; art. 50.1 a); art. 50.1 c); art. 54.2 c); art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Ley de Funcionarios Civiles del Estado: art. 63.1.
- Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del orden social: art. 37.4.
- Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; artículos 180, 181 y 182.
- Código Penal: art. 184; art. 191.
- Código Civil: art. 1903.
- Resolución del Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya, de Febrero de 1994.
- XIX Convenio Colectivo de Banca
- Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

Secretaría de la Mujer