

Protocolo para la Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo

GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

En Almería, a 15 de Diciembre de 2011, reunidos de una parte, Don Francisco Javier Rodríguez Jurado, en calidad de Subdirector General y Director de la División de RECURSOS HUMANOS de CAJAMAR Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, en adelante "CAJAMAR".

Y, de otra parte, los Secretarios Generales de las secciones sindicales de CAJAMAR, que a continuación se reseñan:

Por Comfia-CC.OO, con una representatividad de 72,88%: Don Matías Iglesias Casquero

Por F.e.S - U.G.T, con una representatividad de 24,29%: Don José Martínez García

Por CGT, con una representatividad de 2,82%: Don Antonino López López

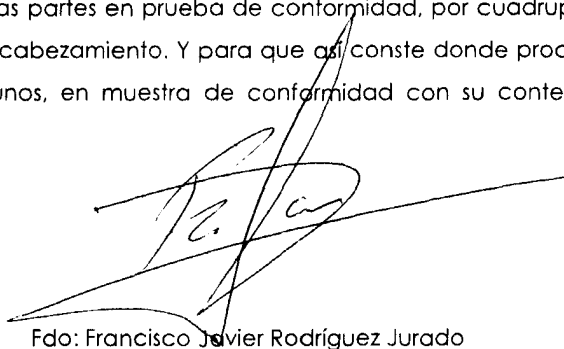
MANIFIESTAN

1. Que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para llevar a cabo el presente acuerdo.
2. La necesidad de actualizar determinados aspectos de la redacción del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo, de fecha 18 de Septiembre de 2007, y recoger en el mismo los posibles supuestos de Acoso Moral que pudiesen producirse, por lo que:

ACUERDAN

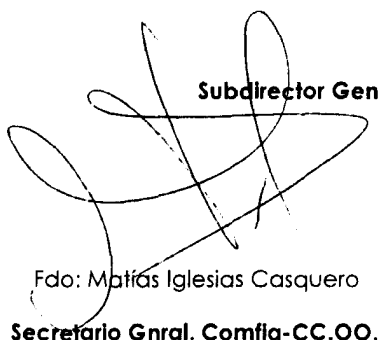
La entrada en vigor desde hoy, 15 de Diciembre de 2011, del presente "**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL, Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO** y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en CAJAMAR".

Todo lo cual acuerdan y suscriben las partes en prueba de conformidad, por cuadruplicado y a un solo efecto en lugar y fecha indicados en el encabezamiento. Y para que así conste donde proceda, y se deriven de este acuerdo los efectos legales oportunos, en muestra de conformidad con su contenido, las partes firman el presente documento.



Fdo: Francisco Javier Rodríguez Jurado

Subdirector General y Director de la División de Recursos Humanos de Cajamar



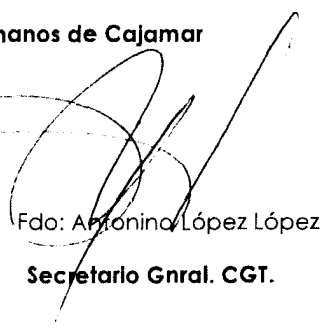
Fdo: Matías Iglesias Casquero

Secretario Gnral. Comfia-CC.OO.



Fdo: José Martínez García

Secretario Gnral. FeS - UGT



Fdo: Antonino López López

Secretario Gnral. CGT.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUE DAN PRODUCIRSE

Primero

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, **CAJAMAR** y la representación de los trabajadores y trabajadoras **y en cumplimiento de lo establecido en su CÓDIGO DE CONDUCTA aprobado por Consejo Rector el 27 de Junio de 2007, en los principios éticos generales, en concreto el principio de respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos esenciales:**

"3.2. Las personas son el fin último de CAJAMAR. El respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos esenciales, necesariamente, pasa por compatibilizar activamente la garantía de igualdad de derechos oportunidades con la gestión de la diversidad".

"3.3. Las relaciones de trabajo deberán estar basadas en el respeto mutuo, evitando todo tipo de intercambio verbal o de conducta que suponga una injerencia irracional en el trabajo, o contribuya a crear un entorno laboral intimidatorio. Igualmente, se evitará cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso."

Por ello, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Caja, 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.

Cajamar se obliga en su Código de Conducta a incluir en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en el mismo y por lo tanto desde la vigencia de este protocolo los principios que se recogen en concreto.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral en las relaciones laborales 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 no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 30/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

Por otro lado, el acoso moral pretende destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Cajamar y todo el personal de la Entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, la Dirección y la Representación Sindical de Cajamar se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y moral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.


El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación.


Segundo

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. **Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2002/73/CE de septiembre de 2002. Estas situaciones se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de 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.

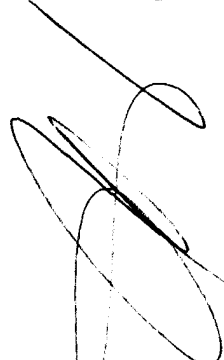
- 
- **"Acoso sexual"**: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
 - **"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.



Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por tanto, se prohibirán.

Se encuentra recogido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 30/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que de forma literal establece:

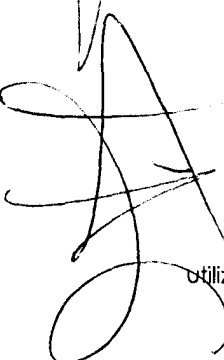
"Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.



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 produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea 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 considerarán en todo caso discriminatorios 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."

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.



Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a 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 asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- 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 en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2. Sujeto pasivo y sujeto activo.

- **Sujeto activo:** se considerará sujeto activo de acoso, jefes, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- **Sujeto pasivo:** este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

3. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **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 repercuta 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 jerárquicamente superior.

- 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 y compañeras 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.



Tercero

ACOSO MORAL

1. Concepto de acoso moral o mobbing



Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. Tipos de acoso moral

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso moral:

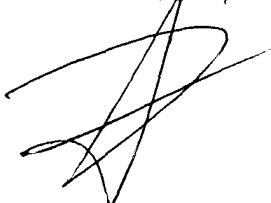
- ACOSO MORAL DESCENDENTE.

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

- ACOSO MORAL HORIZONTAL.

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí misma méritos ajenos.

- ACOSO MORAL ASCENDENTE. El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/una trabajador/a asciende y pasa a tener como subordinados a las personas que anteriormente eran sus compañeros/as.



También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

3. Conductas concretas de mobbing clasificadas por factores:

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que ocurran de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo):

a) Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as.
- Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

d) Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

e) Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

f) Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.


g) Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.




Cuarto

POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN



Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en Cajamar, se llevará a cabo una política de prevención a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación, desde el Plan de Igualdad de Oportunidades, y los mecanismos, para divulgar el presente Protocolo, que serán:

- Publicar un ejemplar en la Intranet de Cajamar.
- Divulgar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa.

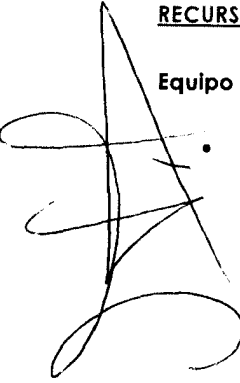
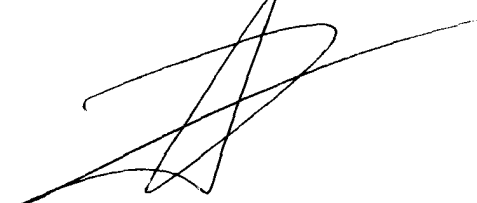


Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con los Sindicatos, se comprometen a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas y charlas; elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Quinto

RECURSOS

Equipo de Asesoramiento.

- 
- Nº de miembros: 6 de forma paritaria, Entidad, 3, y la representación sindical los otros 3 en proporcionalidad a su representación en la Entidad. Las mujeres nunca detentarán una participación inferior al 40%.
- 

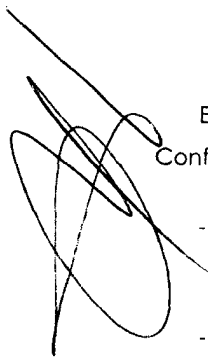
- Duración del mandato: Tiempo del mandato de los representantes legales del equipo de Asesoramiento que se designen para tal fin. Pudiendo ser sustituido cuando la organización lo considere necesario.
- Funciones: Promover ante Recursos Humanos medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Formación y medios: Para conseguir todo esto, este Equipo deberá recibir formación sobre habilidades sociales, información legal y formación exhaustiva sobre acoso sexual y moral. Además a través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.
- Incompatibilidades:
 - Respecto a la víctima:

Cualquier persona que forme parte de este Equipo 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 de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.
 - Respecto a la persona denunciada:

Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad del Equipo.


La actuación siempre será de una sola persona Asesora, a elección de la persona afectada y, en su defecto, por el sistema de turno.
- Competencias y atribuciones del Equipo de Asesoramiento:
 - a) Recibir todas las denuncias por acoso moral, acoso sexual, y acoso por razón de sexo.
 - b) 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 toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo de Asesoramiento se le requiera, previa autorización del Departamento de Personal.
 - c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas precautorias que estime convenientes.
 - d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, al Director de RRHH a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.
- h) Reportar a la Comisión de Igualdades informe preliminar.




El Equipo de Asesoramiento, ante un caso concreto, delegará en uno de los miembros (Asesor/a Confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

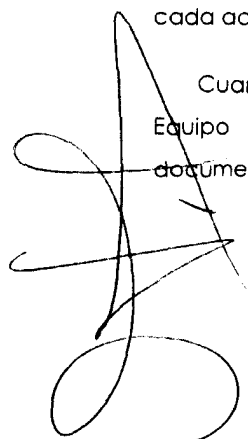
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos (psicólogos/as, juristas, médicos, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estimen oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- 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, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de Cajamar de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar al Equipo de Asesoramiento y a la Comisión de Igualdad informe preliminar.



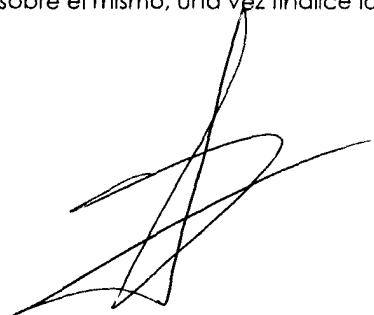
La persona asesora, así como el Equipo de asesoramiento, requerirá de la autorización de Recursos Humanos para entrevista con personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.



El Equipo de asesoramiento elaborará un procedimiento que relatará los pasos mínimos a seguir en cada actuación.



Cuando Cajamar abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como el Equipo de asesoramiento, pondrá a disposición de la dirección de RRHH toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.



Sexto

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se 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, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso moral para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

A) Procedimiento Preliminar (Resolución informal).

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado dicha conducta, que ésta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere el trabajo, se solucione el problema.

Este procedimiento busca solucionar la situación a través de una confrontación directa entre las partes aunque puede ser demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, por lo que podrá denunciarlo ante el Equipo de Asesoramiento, quien se encargará de esos primeros pasos.

La comunicación se hará, en forma verbal o escrita por la supuesta víctima y por escrito por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o moral, a cualquier miembro del Equipo de Asesoramiento.

Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante, que de manera urgente se dará traslado del asunto al Equipo de Asesoramiento.

La función del equipo de Asesoramiento en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y acoso moral y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, el/la asesor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.


Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as, y el archivo de las actuaciones será custodiado por Recursos Humanos.

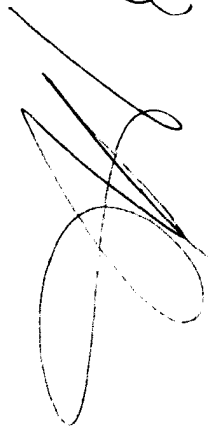


B) Procedimiento Formal.

1. Denuncias y Quejas

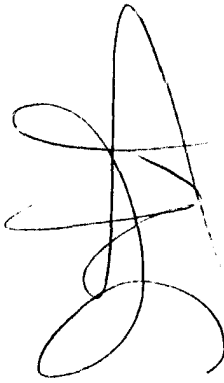


La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona a cualquier miembro del Equipo de Asesoramiento. La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto/a agresor/a ante el Equipo de Asesoramiento. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.



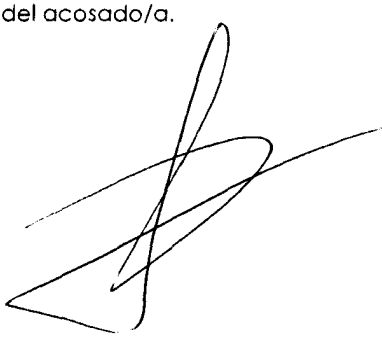
Cuando se trate de denuncias verbales, este Equipo valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de Cajamar o a alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Equipo de Asesoramiento para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.



Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como interlocutora (Asesor/a Confidencial), 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.

El Asesor/a confidencial determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia del acosado/a.



2. Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso moral, acoso sexual, y acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Equipo de Asesoramiento solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1.), y en la Ley de Protección Integral de 27 de Noviembre, Contra la Violencia de Género de Andalucía (Art. 3) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de Cajamar. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación

En el plazo de dos días laborables, el Asesor/a confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de RRHH y del Comité de Derechos Esenciales la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Requisitos sustanciales

- El/La Asesor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.
- El/La Asesor/a llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.
- Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o un representante sindical.

4. Informe de Conclusiones


En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Equipo de Asesoramiento, finalizada la investigación, 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, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Derechos Esenciales de la Entidad.

Corresponde exclusivamente a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad el incoar la posible actuación disciplinaria.

Séptimo

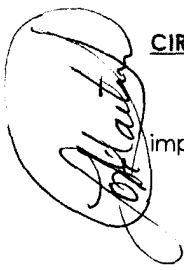
CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



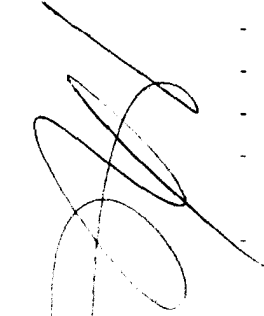
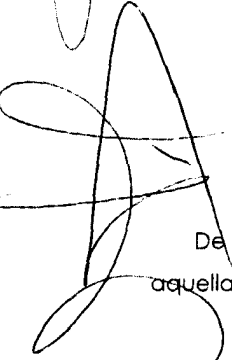
A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo el Equipo de Asesoramiento de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Octavo

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES



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 persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
 - 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.
 - Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado El Equipo de Asesoramiento lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

Noveno



DENUNCIAS FALSAS

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

Décimo

DISPOSICIONES VARIAS

1. En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento, etc.), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.
3. El Equipo Asesor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de Cajamar.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
5. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
6. Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de RRHH.

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 moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a 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, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

7. Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los Representantes de los Trabajadores 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 moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anualmente, el Equipo Asesor efectuará un informe, sin datos personales ó con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de Cajamar.

Undécimo

DISPOSICIÓN FINAL.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Duodécimo

REFERENCIAS NORMATIVAS

NORMATIVA INTERNACIONAL.

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

NORMATIVA EUROPEA

- ❖ Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002
- ❖ 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" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

NORMATIVA ESTATAL

- ❖ Constitución de 1978 – Art. 1.1; art 9.2 ; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2
- ❖ Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445
- ❖ Código Civil: art. 1903
- ❖ Estatuto de los Trabajadores – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12 ; Art. 96.14; Art. 97
- ❖ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ❖ RDLeg, 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: art. 8.13
- ❖ Ley Orgánica 1/2004 de 28 Dcbr, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género
- ❖ Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182
- ❖ Acuerdo Cobertura Vacíos 1997 – Art. 18.3.k
- ❖ Convenio colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito
- ❖ Código de Conducta del Grupo Cajamar.

NORMATIVA AUTONÓMICA

- ❖ Ley de Protección Integral de 27 de Noviembre, Contra la Violencia de Género de Andalucía