

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y LABORAL EN LA FUNDACIÓN "LA CAIXA"**



**ABRIL DE 2010**

## 1. ÁMBITO Y DEFINICIONES

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la Fundación "la Caixa" y a sus actuaciones en el lugar de prestación de sus servicios o en el marco de la misma.

En el ámbito laboral pueden producirse tres tipos de acoso, motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que pueden atentar contra sus derechos fundamentales, dignidad, honor, intimidad e integridad física y moral, así como producir discriminación. Se trata del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.

### 1.1. ACOSO SEXUAL

Se entenderá por tal el comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se cree un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede producirse por parte de un/una superior/a hacia su subordinado/a o por parte de un subordinado/a a un/una superior/a, pero también entre compañeros/as, e incluso por parte de terceros, tales como clientes o proveedores. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. Se incluyen dentro de estas conductas (de forma no limitativa) las llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

También se entenderá como acoso sexual el **chantaje sexual**, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilice, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, el trabajo, la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Cuando 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, podemos hablar de **acoso ambiental**. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Como ejemplo de este tipo de conductas, pueden citarse 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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- 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 asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora a la aprobación o denegación 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.

## **1.2. ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Se entenderá por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos de conductas calificables como acoso por razón de sexo son: cualquier conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de una persona de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres; en la presentación por el/la empleado/a de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres; en el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, o el acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación, así como la frecuente utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas para las personas, que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones laborales.

## **1.3. ACOSO LABORAL (*mobbing o bullying*)**

Se entenderá por tal la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, (i) de forma sistemática y (ii) recurrente en el tiempo, (iii) suponga en el seno de la relación laboral (iv) un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, (v) intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de un/una superior/a hacia un subordinado/a o viceversa), pero también de forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas: designar los peores trabajos o más degradantes. Designar trabajos innecesarios. Designar tareas por debajo o muy por encima de sus calificaciones o habilidades. No asignar ningún tipo de trabajo. Demostrar desconsideración profesional ante terceros (resto de la plantilla, clientes, proveedores...). Restringir las posibilidades de comunicación por parte del/ de la superior/a o de los/las compañeros/as. Realizar críticas constantes a la vida privada. Burlarse de algún defecto personal. Atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. Amenazar con violencia física. Realizar maltrato físico. Amenazar verbalmente. Insultar. Difundir rumores falsos o difamar a la persona.

## **2. PRINCIPIOS**

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los/las empleados/as, en el ámbito de las relaciones laborales de la Fundación "la Caixa" quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones antes indicadas.

Por ello, la Dirección de la Entidad llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de sus empleados/as, y en particular contra su dignidad personal y/o profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de la Fundación "la Caixa" tendrán el derecho de denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas.

Como consecuencia de lo expuesto, los directivos y toda la plantilla de la Entidad deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

- a) Comportamientos de naturaleza sexual: evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el destinatario/a ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo y/o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
- b) Regalos no deseados: evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicho/a destinatario/a o incluso de obtener a cambio algún tipo de retribución, sea personal o profesional.
- c) Diversidad y no discriminación: respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etcétera).
- d) Respeto: garantizar el derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por la Fundación "la Caixa" en su integridad. Así pues, no se tolerarán las expresiones y los modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- e) Comunicación: integrar a todas las personas durante su vida laboral en la Entidad es un valor fundamental de la Fundación "la Caixa". Así pues, no se tolerarán los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o a aislarlas.
- f) Reputación: garantizar el derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido, no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de los/las empleados/as o de difusión de comentarios desfavorables de los/las mismos/as con ánimo injurioso.
- g) Discreción: garantizar el derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.

### **3. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN**

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el presente protocolo entre la plantilla de la Entidad, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa. Asimismo, la Dirección de la Entidad, en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación, promoverá las acciones que se estimen necesarias (formación, jornadas, charlas, elaboración de material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

### **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **4.1. DENUNCIA ANTE EL GESTOR O GESTORA DE IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS**

El Gestor o la Gestora de Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante, el GESTOR o GESTORA) será una persona nombrada por la Dirección de la Fundación "la Caixa" y aceptada por la Comisión de Igualdad y Conciliación que se encargará, por un periodo de dos años prorrogables, de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse. Preferentemente será una persona externa a la Fundación "la Caixa", sin perjuicio de que con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación pueda nombrarse una persona interna a la Entidad. Asimismo, la Dirección de la Entidad, con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación, podrá nombrar un segundo GESTOR o GESTORA para suplir o complementar las actuaciones del primero. El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Las atribuciones del GESTOR o GESTORA serán:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- 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 Fundación "la Caixa" de los medios necesarios.
- c) Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estime convenientes en relación con las consultas y denuncias recibidas.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e) Elaborar una Memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

El GESTOR o GESTORA podrá atender consultas anónimas o informales de las personas trabajadoras sobre el acoso sexual o laboral. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

En caso de denuncia formal:

- i. Podrá realizarse por cualquier medio (correo electrónico, fax, visita o entrevista) y deberá ser firmada por la persona denunciante.
- ii. Deberá identificarse la persona denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otra persona.
- iii. Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar al/la responsable o responsables de los/las mismos/as.

Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de 5 días hábiles, el GESTOR o GESTORA deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar:

- Inicio de expediente informativo.
- Sobreseimiento de la denuncia.
- Medidas de solución del conflicto.

Dicho informe será remitido a Recursos Humanos para su ejecución y a la Comisión para la Prevención y el Tratamiento de los Acosos, establecida en el apartado 5 del presente protocolo, para su información y seguimiento.

En cualquier caso, el GESTOR o GESTORA podrá proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de su presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

#### **4.2. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO**

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, la Dirección de la Fundación "la Caixa" nombrará por un periodo de dos años prorrogables, con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación, un equipo de instructores/as formado por alguna persona de Recursos Humanos y otras personas de otros departamentos. En cada caso propuesto por el GESTOR o GESTORA, la Dirección de la Entidad designará dos instructores de dicho equipo, debiendo ser al menos uno de ellos letrado de Recursos Humanos, para que actúen conjuntamente hasta la resolución del expediente. La instrucción del expediente se iniciará dentro de los 5 días hábiles siguientes a la comunicación del GESTOR o GESTORA y tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.

Los instructores dispondrán de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la colaboración que por parte de los instructores se le requiera.

Los instructores iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por el GESTOR o GESTORA y mantendrán en todo caso una entrevista con los/las empleados/as denunciante y denunciado/a, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el/la denunciante no fuera la víctima, el instructor deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, los/las empleados/as denunciante y denunciado/a, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

Los/as empleados/as denunciante y denunciado/a, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que puedan disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Los/las empleados/as que, durante todo el proceso, sean citados por los instructores estarán obligados/as a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

#### **4.3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO**

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días laborables tras la conclusión del expediente informativo, los instructores emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

- a) La apertura de un expediente disciplinario al/la denunciado/a por entender que el denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.
- b) El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los/las empleados/as denunciante y denunciado/a.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

#### **4.4. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO**

Corresponderá a la Dirección de la Entidad el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona cuando el expediente informativo incoado por los instructores concluya que se ha producido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

En tal caso, se incoará a la persona responsable o personas responsables el preceptivo expediente disciplinario, y se redactará el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por los instructores.

En el supuesto de que la persona empleada responsable de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo no aporte en la fase de descargos prueba alguna que atenúe o le exima de responsabilidad por los hechos imputados, la Entidad le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, tipificada como tal en el convenio colectivo de aplicación en la Fundación "la Caixa", y por la trasgresión de la buena fe contractual que comporta. Todo ello, con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2. g) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La sanción se verá agravada cuando la persona responsable sea un superior/a jerárquico/a de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- 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.

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, cuando se haya concluido en tal sentido por los instructores, la Entidad incoará igualmente al/la denunciante el preceptivo pliego de cargos y, recibidos los descargos del/la empleado/a, adoptará la medida disciplinaria que proceda, en atención al contenido de los descargos. En todo caso, se considerará que se trata igualmente de una infracción muy grave, por la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza que tal proceder puede comportar, cuando se evidencie que concurría en el/la denunciante mala fe (un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado/a sin fundamento alguno).

#### **4.5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

##### Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión para la Prevención y el Tratamiento de los Acosos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

##### Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Entidad restituirá a la víctima las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo, la Entidad facilitará el apoyo sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

##### Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

##### Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora.

##### Garantías jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.



## Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado/a) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado, con alguno de los GESTORES o GESTORAS o los instructores, éste/ésta quedará invalidado/a para intervenir en el proceso, sustituyéndole otro GESTOR o GESTORA u otro/a instructor/a designado por la Entidad con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación.

## **5. COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión para la Prevención y el Tratamiento de los Acosos estará formada por dos representantes de la Dirección de la Fundación "la Caixa" y dos representantes de los sindicatos.

Es función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por el GESTOR o GESTORA. Además, semestralmente será informada por éste/a de la Memoria de su actividad mediante una reunión convocada al efecto.

Con relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

La Comisión elaborará anualmente una Memoria del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección, y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de la Fundación "la Caixa" o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de manera puntual de la información que debe recibir de acuerdo con el presente protocolo.

## **6. FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR**

El presente protocolo entrará en vigor el día uno del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral sobre su contenido.