PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE BMN

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS

- 1.- Objetivo general.
- 2.- Objetivos específicos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

IV. DEFINICIONES

- 1.- Acoso sexual y por razón de sexo
- 2.- Sujeto activo, sujeto pasivo y ámbito

V. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 4.1.- Inicio.
- 4.2.- Trámite e investigación.
- 4.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
- 4.4.- Duración del proceso.
- 4.5.- Información.

VII. SEGUIMIENTO

VIII. DISPOSICIÓN FINAL

I.- INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, BMN declara que el acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

BMN, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las correspondientes sanciones.

En consecuencia, BMN se compromete a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal las medidas que BMN despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

II. OBJETIVOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

1.- Objetivo general: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en BMN y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.- Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de BMN. La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo y si se produce fuera deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

Tanto la Dirección de Relaciones Laborales como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

IV.- DEFINICIONES

1. Acoso Sexual y por razón de sexo

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Estas situaciones se pueden 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, definen:

«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 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.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo y/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:

- De carácter ambiental:
 - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
 - 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.

- De intercambio:
 - 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 se asocien, 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 y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
 - Agresión física de naturaleza sexual.
 - 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 condición sexual, o derivado de la solicitud de derechos laborales relacionados con la conciliación.

- Chantaje sexual:
 - Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una 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, entre otras.

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 activo, sujeto pasivo y ámbito

Se considerará sujeto activo de acoso la persona (jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo), que realicen conductas constitutivas acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considerará sujeto pasivo cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel de la misma y de la naturaleza de la relación laboral (indefinida o eventual), incluyendo igualmente a personas becarias en prácticas.

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

V. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas del acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

BMN deberá impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

- 1) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo: BMN entregará el protocolo acordado a toda su plantilla.

- 2) Acciones de sensibilización: BMN promoverá jornadas formativas u otro tipo de eventos.
- 3) Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos, así como a las personas integrantes del equipo asesor. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben 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.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, los intervinientes en el procedimiento de actuación, propondrán a los órganos competentes la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

4.1.- Inicio

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la presunta víctima lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Dirección de RRL, a una persona del Equipo Asesor, a cualquier persona de su confianza o a la representación sindical de la empresa. Cuando se trate de denuncias verbales, se valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si se encuentra indicios suficientes, se actuará de oficio investigando la situación denunciada.

El Equipo Asesor estará constituido por un grupo reducido de personas concretamente por una persona designada por cada Sección Sindical que ostente representación en la Comisión de Igualdad y una persona por parte de BMN, que actuará de forma colegiada y desarrollará de forma delegada parte de las funciones y competencias encomendadas a la Comisión de Igualdad en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En cada caso, actuará: La Dirección de RRL o persona del ámbito de RRHH en quien delegue (Instrucción) y una sola persona del Equipo Asesor. Esta, será elegida por la víctima o, en su defecto, por sistema de turno. La persona designada no podrá tener relación laboral de dependencia o ascendencia con las partes.

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

4.2- Trámite e investigación

Los asesores (Dirección de RRLD o persona en quien delegue y una persona del Equipo Asesor), tras realizar un primer análisis de los datos objetivos. Si se constata que los hechos denunciados no son competencia de este protocolo, se derivarán al estamento que corresponda.

La función del componente del Equipo Asesor junto con la Dirección de RRLD 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, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

De manera urgente al recibir la comunicación verbal, la Dirección de Relaciones Laborales dará traslado del asunto a la persona asesora correspondiente. Si la comunicación la recibe la persona Asesora, informará a la Dirección de Relaciones Laborales.

Igualmente, la persona responsable de la Dirección de Relaciones Laborales trasladará de manera inmediata 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.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, podrá tratar con la persona elegida de su confianza 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.

Tanto la presunta víctima como la persona objeto de la denuncia tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas – persona presuntamente responsable del acoso o la presunta víctima del mismo- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como presuntamente víctima.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia sin que haya existido mala fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, si es necesario de manera cautelar se procederá a 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). 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.

4.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

Al finalizar la indagación, el componente del Equipo Asesor junto con la Dirección de RRLL emitirán un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones realizadas. Este informe será un documento que recogerá el código asignado al principio del proceso a las partes, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

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:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) 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.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- A) Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- B) Elevar informe a RRHH. Cuando de la investigación se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se propondrán las correspondientes medidas correctoras de la situación.

La finalización del procedimiento podrá ser la apertura de un proceso disciplinario:

Corresponderá a la Dirección de Relaciones Laborales de BMN la apertura del procedimiento sancionador conforme las normas establecidas en la legislación vigente. En todas las comunicaciones, que como consecuencia del inicio del procedimiento deban realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, BMN tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, 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.

Constatado el acoso sexual, cuando se comprobará que la víctima hubiera sufrido modificación sustancial en sus condiciones de trabajo durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, BMN tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo.

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.

4.4.- Duración del proceso

Desde el inicio del procedimiento hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los 15 días naturales.

4.5.- Información

Con carácter general, de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

VII. SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad conocerá la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de BMN.

La Comisión de Igualdad recibirá de forma periódica datos para seguimiento y valoración del propio protocolo de actuación.

VIII. DISPOSICIÓN FINAL

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

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para toda la plantilla de BMN. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad y se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de BMN.