

**PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN
DEL ACOSO SEXUAL,
DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO
Y DEL ACOSO LABORAL EN BBK**

3 noviembre 2009



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom left and center of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the right side appears to be a signature over a horizontal line.

ÍNDICE

	PÁG.
Preámbulo	3
1. Principios	3
2. Ámbito	6
3. Definiciones	7
3.1. Acoso sexual	7
3.2. Acoso por razón de sexo	8
3.3. Acoso laboral (mobbing o bullying)	9
4. Política de prevención, comunicación y formación	10
5. Procedimientos de actuación	10
5.1. Procedimiento y resolución informal de los incidentes en materia de acoso	11
5.2. Denuncia, procedimiento y resolución formal	12
5.2.1. Denuncia	12
5.2.2. Procedimiento	13
5.2.3. Expediente informativo	13
5.2.3.a) Fase de investigación	13
5.2.3.b) Conclusión del expediente informativo	14
5.2.4. Expediente disciplinario	14
6. Garantías del procedimiento	16
7. Comisión de Igualdad y Conciliación	17
8. Fecha de efecto y entrada en vigor	18

PREÁMBULO

Este protocolo es fruto de las negociaciones celebradas por la Comisión de carácter paritario creada en cumplimiento de lo establecido por la Disposición Adicional Decimotercera del Convenio Colectivo de BBK-Actividad Financiera suscrito el 16 de mayo de 2008, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral e igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tiene por objeto establecer un método acordado entre la representación sindical y la empresa, que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las situaciones y quejas relativas al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás.

Las partes firmantes reconocen que el presente acuerdo es una mejora de los procedimientos de prevención y tratamiento existentes.

1. PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. BBK establece en el capítulo 6.4.2 del Manual del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que: "... la organización garantizará expresamente que su personal no sea destinatario de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo"; y las partes firmantes son conscientes de la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (así, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y estatal (así, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

El acoso es un comportamiento reprochable cualesquiera que sean las personas que lo ejerzan, y que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla, entre los que mencionamos:

- ◆ El derecho de las trabajadoras y los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- ◆ El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- ◆ El derecho a la protección dentro del ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso por cualquiera de las razones descritas.

- ❖ El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

BBK y las organizaciones sindicales representativas en BBK firmantes de este acuerdo condenan estos comportamientos en todas sus formas, se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, en el que quedan prohibidas todas las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas.

Se pretende con este protocolo:

A. Prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral:

- ❖ Informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo.
- ❖ Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la Empresa.

B. Gestionar los conflictos.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso de cualquier tipo se manifieste en nuestra organización. En ese momento se pondrán en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y/o psíquico de la persona víctima del acoso.

La impunidad del acoso atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, afecta negativamente al trabajo e impide el logro de la igualdad. La ansiedad que puede producir hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces, abandonen en muchos casos su puesto y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión. También se ve afectada su salud psíquica ya 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.

Por tanto, los conflictos derivados del acoso sexual, por razón de sexo o laboral se gestionarán:

- ❖ Detectando los conflictos que tengan lugar en nuestra organización.
- ❖ Investigando dichos conflictos.
- ❖ Resolviéndolos con prontitud una vez detectados.
- ❖ Haciendo un seguimiento de los casos.

Así, a fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las empleadas y empleados en el ámbito laboral de BBK quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas de acuerdo con este Protocolo dentro de las definiciones de acoso que aparecen en el apartado 3 de este documento.

Para 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 laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de su plantilla, y en particular contra su dignidad personal y profesional. Correlativamente, cada persona empleada en BBK tendrá derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de quienes comparten su entorno laboral, y en particular de sus compañeros y compañeras, especialmente si están bajo su jerarquía.

Como consecuencia de lo expuesto todas las personas de la plantilla de la Entidad y sus distintas direcciones deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

a. Comportamientos de naturaleza sexual

Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, 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 o humillante.

b. Regalos no deseados

Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados u que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con la misma o incluso de obtener a cambio algún tipo de compensación y/o 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

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 BBK en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

e. Comunicación

La integración de todas las personas de la plantilla durante su vida laboral en BBK es un valor fundamental. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o a aislarle.

f. Reputación

Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de los empleados y empleadas ni la difusión de comentarios desfavorables

sobre dichas personas con ánimo injurioso.

g. Discreción

Derecho a que las comunicaciones tendientes 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, sin perjuicio de las actuaciones que sean legal o convencionalmente procedentes en el marco de los procedimientos y medidas de orden disciplinario.

2. ÁMBITO

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de BBK-Actividad Financiera que acordó la creación de la Comisión Paritaria negociadora de este Protocolo.

Las partes muestran su voluntad de que este Protocolo se haga extensivo a todas las personas empleadas de BBK, en todo caso respecto de sus actuaciones en el lugar de prestación de sus servicios propios de su relación laboral con BBK o en el marco de la misma, a cuyos efectos las partes adoptarán las actuaciones que correspondan en función del ámbito de que se trate.

BBK se compromete a aplicar los mecanismos adecuados y desarrollar las actuaciones precisas que conduzcan a la aplicación efectiva, a todos los empleados y empleadas de la Entidad, de los principios, criterios, procedimientos, garantías y efectos que en este texto de Protocolo se acuerdan y suscriben con las representaciones sindicales intervinientes. En este sentido, BBK informará a la Comisión de Igualdad y Conciliación de la puesta en práctica de su indicado compromiso en el término de 3 meses desde la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo.

En concreto, respecto de las personas que se incorporen a la plantilla de la Actividad Financiera de BBK y no queden comprendidas en el ámbito del Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK, la Caja presentará como condición a suscribir individualmente la obligatoria aceptación del contenido y aplicación del presente Protocolo, en todos sus términos.

Asimismo la Caja presentará esa condición de aceptación, para su obligatoria suscripción, a las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK que posteriormente quedasen excluidas o excluidos de dicho Convenio, en el momento de establecerse esa exclusión.

Lo previsto en los dos párrafos anteriores para el personal no comprendido en el Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK, afecta exclusivamente a la materia objeto del Presente Protocolo, y no afecta al resto de condiciones, derechos y obligaciones del trabajador o trabajadora correspondientes a su respectivo ámbito regulatorio.

Respecto a aquellas personas que, siendo actualmente plantilla de la Actividad Financiera de BBK y no estando incluidas en el Convenio Colectivo de la misma, no acepten suscribir la aceptación del presente Protocolo, la Dirección de la Empresa se compromete, en caso de que pudieran ser responsables de alguna de las conductas prohibidas por el presente Protocolo, a aplicar a dichas personas el máximo rigor en la persecución de dichas conductas.

3. DEFINICIONES

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación de cada término y sus posibles tipos debido a la complejidad de las relaciones interpersonales, contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno y que se exponen de manera no limitativa a continuación. Por tanto, se entenderán a efectos del presente acuerdo:

3.1. ACOSO SEXUAL

Se entenderá como acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado por quien lo sufre, 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 entre superiores y subordinados/as en la jerarquía, entre colegas y/o compañeros y compañeras de trabajo o también entre personal de BBK y terceras personas como clientes, usuarios y usuarias de servicios, proveedores y proveedoras, etc. Puede producirse en cualquier dirección entre personas de los diferentes grupos que intervienen en el entorno laboral y con independencia del número de personas que lo ejerzan.

Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo, independientemente de la intención de quien lo realiza.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe BBK.

También se entenderá como acoso sexual el 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 la misma a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, al 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, 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.

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

- ❖ Observaciones sugerentes, chistes o comentarios de carácter sexual sobre la apariencia, condición sexual o estilo de vida del trabajador o trabajadora. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ❖ Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona amparada por este acuerdo que afecten a la integridad y privacidad sexual.
- ❖ Llamadas telefónicas, cartas, chats o mensajes de correo electrónico ofensivos, de carácter sexual.
- ❖ La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ❖ Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian 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 del trabajador o de la trabajadora por razón de su sexo.
- ❖ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ❖ Toda agresión sexual.

3.2. ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

Ejemplos de conductas hostigadoras calificables como acoso por razón de sexo son, sin agotar las posibles, las motivadas por:

- ❖ El acoso por el ejercicio personal de derechos, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares, que habitualmente son asumidas por las mujeres.
- ❖ El trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- ❖ La frecuente utilización de comentarios descalificatorios, basados en generalizaciones ofensivas, como por ejemplo las que impliquen una minusvaloración sistemática de las capacidades de las mujeres en el desempeño de sus funciones laborales.
- ❖ El acoso motivado por la presentación de alguna reclamación destinada a impedir discriminación personal y/o a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- ❖ El acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.

3.3. ACOSO LABORAL (*mobbing o bullying*)

Se entenderá por **acoso laboral** la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el entorno laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona intentando someterla o dañarla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, desarrollo o promoción profesional, o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al ambiente laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse de forma vertical (personas con relación jerárquica entre sí) pero también de forma horizontal (sin dependencia jerárquica entre sí).

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran constitutivas de acoso laboral las actuaciones comprendidas en la definición que dan lugar a lo siguiente:

- ❖ Designar trabajos evidentemente innecesarios.
- ❖ No asignar ningún tipo de trabajo.
- ❖ Desconsideración profesional ante terceros (resto de la plantilla, clientes, proveedores,...).
- ❖ Restringir las posibilidades de comunicación por parte del/la superior/a o de los compañeros y compañeras.
- ❖ Críticas ofensivas constantes sobre la vida privada sin mediar perjuicio de ésta respecto del trabajo.
- ❖ Burlarse de algún defecto personal.
- ❖ Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- ❖ Amenazas de violencia física.
- ❖ Maltrato físico.
- ❖ Amenazas verbales.
- ❖ Insultar.
- ❖ Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

4. POLITICA DE PREVENCION, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, las Partes que suscriben este Protocolo se asegurarán de que todos los empleados y empleadas conozcan la existencia del mismo.

La Caja divulgará la existencia del presente Protocolo entre la plantilla, publicando su contenido en los medios de comunicación internos y quedará permanentemente consultable en la Intranet de la Entidad. Se facilitará información acerca del presente Acuerdo a todas las personas de la Actividad Financiera de BBK.

Las partes que suscriben este protocolo promoverán las acciones que se estimen convenientes (formación, jornadas, charlas, elaboración material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

A fin de mejorar la prevención del riesgo, se notificará a la Comisión de Igualdad y Conciliación contemplada en el apartado 7 de este Protocolo cualquier conclusión de estudios de riesgos psicosociales u otros que se lleven a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral en BBK que afecten al contenido de este acuerdo y que requieran modificaciones o adaptaciones del contenido de este protocolo.

5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se establecen dos tipos de procedimientos: el informal o extraoficial y el formal u oficial. Si una persona que considera que ha sido o está siendo objeto de acoso, entiende que la resolución informal o extraoficial no es procedente, o que se prolonga innecesariamente, o que no ha tenido buen fin, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal.

A los efectos de este Protocolo, el Equipo Investigador previsto en el apartado 7 (párrafos 3º y 4º) de este Protocolo tendrá las siguientes atribuciones:

- ❖ Recibir todas las denuncias y consultas por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- ❖ Llevar a cabo la investigación de las denuncias, de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que BBK facilitará todos los medios necesarios para ello.
- ❖ Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estimen convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- ❖ Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

- ❖ Asesorar en cualquiera de las fases a las personas con la responsabilidad de investigar e instruir que lo requieran.
- ❖ Elaborar un Informe anual de todas las actuaciones realizadas.
- ❖ Las que justificadamente se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Para el desarrollo de estas atribuciones, con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación, se podrá nombrar persona o personas de apoyo externo en cada situación planteada, con la capacitación que se requiera para la mejor atención de cada caso concreto.

El Equipo Investigador podrá atender consultas anónimas o informales (vía correo electrónico, por teléfono o visita) de los trabajadores y trabajadoras sobre el acoso sexual, por razón de sexo o laboral. Dichas consultas serán confidenciales y el inicio del procedimiento se atenderá a lo dispuesto en los apartados 5.1 y 5.2.

5.1. PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN INFORMAL DE LOS INCIDENTES EN MATERIA DE ACOSO

La persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso puede tratar de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera informal o extraoficial con la persona o personas de que se trate.

En este sentido, podrá obtener información y asesoramiento de cualquiera de las siguientes personas:

- ❖ Quien ocupe su jefatura jerárquica
- ❖ Las personas del Equipo Investigador (previsto en el apartado 7 de este Protocolo)
- ❖ La persona con responsabilidad en materia de Igualdad en BBK
- ❖ Una persona representante de los Sindicatos o Comité de Empresa correspondiente
- ❖ Una persona del Servicio de Prevención (Rama Psicosocial) o designada por éste

Además, la persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso podrá solicitar acompañamiento de una "persona de confianza" que le dé apoyo emocional y aconseje y junto con ella intente buscar una solución al problema. Esta persona de confianza se limitará a acompañar, guiar y asistir a lo largo del procedimiento a la víctima o persona ofendida.

Si la persona que alega acoso desea entrevistarse con la presunta acosadora, podrá hacerse acompañar de cualquiera de las personas antes citadas, la cual podrá, a solicitud de la acompañada, tratar de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y/o mediación.

Así mismo, la persona denunciada o presuntamente acosadora podrá solicitar acompañamiento de una "persona de confianza" que le aconseje y junto con ella intente buscar una solución al problema. Esta persona de confianza se limitará a acompañar, guiar y asistir a lo largo del procedimiento a la solicitante de este acompañamiento.

Todo intento de resolver el asunto de manera informal o extraoficial deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso. De las reuniones y/o actuaciones realizadas por este procedimiento informal

a) en el caso de que se resuelva la situación, no formulándose denuncia o expediente de procedimiento formal, no se conservará ningún registro, pero quedará informado el Equipo Investigador a efectos de que éste emita un informe a la Comisión de Igualdad y Conciliación con tres indicadores a efectos estadísticos: número de personas que han realizado consultas, número de casos gestionados por el procedimiento informal, y, en su caso, número de reiteraciones de personas denunciadas y/o denunciadas. La periodicidad de dicho informe será anual, salvo que se acuerde otra por la Comisión de Igualdad y Conciliación.

b) en el caso de que se inicie procedimiento formal u oficial, se conservarán las informaciones por el Equipo Investigador a efectos de permitir, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5.2.3.a), tener en cuenta lo actuado en el procedimiento informal.

CASO EXCEPCIONAL: A las personas receptoras de acusaciones informales se les otorga la posibilidad de informar a la Comisión de Igualdad y Conciliación, por propia iniciativa e independientemente del procedimiento elegido por cada víctima, en el caso de constatar varios actos de acusación en contra de una misma persona, con el fin de que se proceda a realizar una investigación oficial. En este caso se informará de ello a la presunta víctima.

CONTENIDO DE INFORMES: Salvados los motivos que los originan, los informes que se emitan deberán ser especialmente respetuosos con la intimidad de las personas afectadas, atendiendo a su dignidad y al grado de confidencialidad que sea exigible.

5.2. DENUNCIA, PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN FORMAL

El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, y respetará la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

5.2.1. DENUNCIA

- ❖ La denuncia se dirigirá a la Comisión de Igualdad y Conciliación o al Equipo Investigador, que actúa como órgano delegado de la misma. Éstos podrán asesorar a la persona denunciante sobre la forma de hacerla.

- ❖ En la denuncia deberá identificarse la persona denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otra la que realiza la denuncia.
- ❖ Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar a su responsable o responsables de los mismos.
- ❖ Deberá ser firmada siempre por la persona denunciante, excepto en el caso señalado en el CASO EXCEPCIONAL señalado en el epígrafe 5.1.

5.2.2. PROCEDIMIENTO

Una vez recibida la denuncia formal por la Comisión de Igualdad y Conciliación, que dará traslado de la misma al Equipo Investigador, o por el propio Equipo Investigador (órgano delegado de la Comisión), éste deberá emitir, en el plazo de 5 días hábiles, un informe escrito que contendrá una formulación o propuesta de las actuaciones a realizar:

- ❖ Inicio de expediente informativo
- ❖ En su caso, medidas para la solución del conflicto.
- ❖ Sobreseimiento de la denuncia.

Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para la ejecución que proceda, y a la Comisión de Igualdad y Conciliación, para su información y seguimiento.

En cualquier caso el Equipo Investigador podrá proponer cautelarmente la separación de las personas en conflicto, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos, informando de ello a la Comisión de Igualdad y Conciliación.

5.2.3. EXPEDIENTE INFORMATIVO

5.2.3.a) Fase de investigación

La investigación, análisis y tramitación de los expedientes informativos se desarrollarán por el Equipo Investigador, con conocimiento de la Comisión de Igualdad y Conciliación. Para el desarrollo de estas funciones el equipo investigador podrá contar, en cada caso concreto, con el asesoramiento de algún o alguna profesional con conocimiento en materia de acoso y capacitación para su análisis que haya sido consensuada por la Comisión de Igualdad y Conciliación.

El desarrollo del Expediente Informativo se iniciará en los 5 días hábiles siguientes a la comunicación de la denuncia formal y tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.

El equipo de investigación dispondrá de los medios necesarios y compartirá y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a las dependencias necesarias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que les sea requerida.

El equipo iniciará sus actuaciones teniendo en cuenta, en su caso, lo actuado en el procedimiento Informal, si éste ha existido, y mantendrá en todo caso una entrevista con la persona denunciante y la denunciada, pudiendo realizar otras entrevistas con posibles testigos o examinar documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad. Si la denuncia no hubiera sido realizada por la propia víctima, ésta deberá ser igualmente entrevistada en esta primera fase.

Durante las entrevistas, tanto la persona denunciante como la denunciada, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de quien elijan de entre la correspondiente representación legal de la plantilla o representante sindical. Durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas podrán aportar 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. A quienes el equipo investigador cite tendrán la obligación de comparecer y colaborar en el esclarecimiento de los hechos, y podrán, a su vez, solicitar la presencia de quien elijan de entre sus representantes legales o sindicales.

5.2.3.b) Conclusión del expediente informativo

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días laborables, el equipo investigador señalado en el apartado anterior emitirá un informe escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con copia del mismo a la Comisión de Igualdad y Conciliación y a la persona Responsable de Igualdad de BBK. Dicho informe debe recoger la denuncia, las diligencias practicadas y las conclusiones alcanzadas durante el mismo y proponer de forma motivada:

- a) El archivo de las actuaciones, sin perjuicio de poder proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas implicadas en el conflicto.
- b) **La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada por entender, a juicio del equipo, que la denunciante, o, en su caso, la víctima referida en la denuncia, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.**

Aquellas denuncias realizadas que se demuestran como intencionadamente no honestas, dolosas o de mala fe, deberán ser recogidas en el Informe del Equipo, y podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

A efectos de la redacción del Informe de Conclusiones, el Equipo Investigador podrá actuar mediante ponente que se ocupe de dicha redacción y del sometimiento del Informe a la firma de los miembros del equipo. Si existiera voto discrepante, deberá expresarse en el Informe, recogiendo los motivos de la discrepancia con la firma de quien mantenga tal criterio.

5.2.4. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

La recepción por parte de la Dirección de la Entidad del Informe del Expediente Informativo con la denuncia, diligencias practicadas, conclusiones y propuesta motivada a que se refiere el apartado 5.2.3.b, se considerará formalmente el momento en que la Dirección de la Entidad tiene un cabal conocimiento sobre las actuaciones de que se trata, a efectos de cómputo de los tiempos de

prescripción para la decisión de inicio de actuaciones instructoras de Expediente Disciplinario y consiguientes decisiones sancionadoras por la persona u órgano competente, si a su juicio, tras la expresada instrucción, procede.

Lo acordado en el párrafo anterior es de aplicación exclusiva a los procedimientos a seguir por las conductas sancionables recogidas en este Protocolo.

Corresponderá a la Dirección de la Entidad, representada a estos efectos por la persona u órgano competente, el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por Convenio Colectivo, cuando el Expediente Informativo y, en su caso, el Expediente Disciplinario, hayan concluido.

Se aceptan expresamente la graduación en faltas leves, graves y muy graves y los tipos de falta establecidos en los actuales apartados A.1-6 (leve), A.2-7 (grave) y A.3-14 (muy grave) del artículo 42-bis del Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK, así como su regulación sobre sanciones contenida en el apartado B del mismo artículo; e igualmente se acepta lo dispuesto en el apartado E de dicho artículo, sobre procedimiento sancionador, en tanto su contenido no se oponga a lo determinado en este Protocolo.

Corresponderá decidir a la Dirección de la Entidad la incoación del oportuno Expediente Disciplinario según Convenio Colectivo, redactándose por la persona encargada de la instrucción el pliego de cargos correspondiente que recogerá los hechos que determine el Informe de Investigación.

En el supuesto de que la persona presuntamente responsable de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo no aporte en la fase de descargo prueba alguna que atenúe o le exima de responsabilidad por los hechos imputados, se llegará a las Conclusiones de este Expediente Disciplinario y la Entidad decidirá la sanción que a su criterio proceda, considerando que se trata de una infracción de las obligaciones laborales en el grado que resulte según la tipificación normativa, actualmente artículos 42-bis del Convenio Colectivo de aplicación y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que, a efectos de la tipificación de la presunta conducta de acoso como falta leve, grave o muy grave, se analizará la procedencia de su inclusión en las conductas descritas en los actuales apartados A.1-6 (leve), A.2-7 (grave) o A.3-14 (muy grave) del artículo 42-bis del Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK, que son del siguiente tenor literal:

* Apartado A.1-6: Es falta leve "La no atención con la diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con los compañeros o con cuantas personas se relacione en la prestación de los servicios, siempre que se trate de materia de escasa trascendencia".

* Apartado A.2-7: Son falta grave "La falta notoria de respeto o consideración al público y compañeros, así como los malos tratos de palabra u obra".

* Apartado A.3-14: Son falta muy grave "Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual".

Se considerarán a estos efectos como circunstancias agravantes:

- ❖ El acoso que se haya ejercido desde una superioridad jerárquica sobre la víctima, con lo que su comportamiento ha evidenciado un abuso de autoridad.
- ❖ Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ❖ Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental que incida en los hechos evaluados.
- ❖ Que 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 instrucción del Expediente.

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, o de mala fe, cuando se haya concluido en tal sentido por el Equipo de Investigación, la Entidad le incoará igualmente a la persona denunciante el preceptivo Expediente Disciplinario, con pliego de cargos, y recibidos los descargos de la misma, y concluido el Expediente Disciplinario, adoptará la medida disciplinaria que, en su caso, proceda, en atención a los hechos resultantes y su gravedad. En todo caso se valorará si se trata de una infracción muy grave, especialmente cuando se evidencie que concurría mala fe (esto es, ánimo específico de desprestigiar y/o dañar a la persona denunciada sin fundamento alguno).

6. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

a. Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En cumplimiento de este Protocolo, todas las personas y equipos que intervienen en cada fase del procedimiento tienen la obligación de confidencialidad.

b. 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 en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo. Asimismo la Entidad facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

c. 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 hayan actuado de buena fe.

d. Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido ni el traslado, la Entidad tomará las medidas oportunas para que agresor o agresora 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 que será resuelto favorablemente en breve plazo y no podrá suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

e. 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.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

La Comisión de Igualdad y Conciliación, estará formada con carácter paritario por, de una parte, una persona representante de cada Sindicato firmante de este Protocolo, y, de la otra, por igual número de personas representantes de la Empresa.

Esta Comisión de Igualdad y Conciliación tendrá la función de 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.

Dicha Comisión de Igualdad y Conciliación elegirá a 4 de sus miembros, 2 a designar por la Representación de la Empresa y los otros 2 a designar por las Representaciones Sindicales, para que como comisión reducida y delegada de la misma desarrolle las tareas puntuales y especialmente las intervenciones en los casos que se planteen en aplicación de este Protocolo, constituyéndose este órgano delegado en Equipo Investigador, que desempeñará las funciones que asigna al mismo este Protocolo. El Equipo Investigador deberá ser nombrado en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Protocolo, y las designaciones tendrán una vigencia de un año, salvo que la Comisión de Igualdad y Conciliación establezca un tiempo de duración diferente, prolongándose la vigencia, en su caso, en tanto no se proceda a la designación de las nuevas personas que las sustituyan. Las personas que formen parte de dicho equipo investigador podrán, de manera temporal o para un caso concreto, delegar sus funciones en otro miembro de la Comisión, notificándolo por escrito a dicha Comisión.

El referido Equipo Investigador pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad y Conciliación los informes realizados y medidas adoptadas en materia de Acoso, así como el inicio de los expedientes

informativos, su tramitación y finalización, e igualmente el inicio, tramitación y resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

Los órganos contemplados en este apartado 7, Comisión de Igualdad y Conciliación y Equipo Investigador, podrán ser en el futuro objeto de modificación o sustitución por las partes en cualquiera de sus aspectos de constitución, funciones, denominación, composición u otros, cuando de común acuerdo entiendan que se dan los instrumentos o mecanismos que así lo determinari o aconsejan. En especial, se tendrá en consideración a los efectos en recabar apoyo o asesoramiento externo, la creación de un órgano de carácter institucional con competencia en las materias objeto de este Protocolo.

8. FECHA DE EFECTO Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor el día uno del mes siguiente al de su firma.

Bilbao, 3 de noviembre de 2009.

Por CC.OO.,

Por ELA,

Por BBK,

Por LAB,

Por ASPEN,

Por ALE,

MERCEDES GARCIA