

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra los derechos fundamentales básicos de la persona: su intimidad, dignidad, libertad sexual, y seguridad e integridad física y moral.

El Grupo BASF garantiza un entorno laboral seguro y respetuoso con las personas. Todos los hombres y mujeres de BASF tienen derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales con respeto y educación.

De acuerdo con estos principios, **BASF declara que el acoso moral, sexual o por razón de sexo no se permitirá ni tolerará bajo ninguna circunstancia** y que, en su caso, será sancionado conforme a la normativa interna y legal general que resulte aplicable.

Todas y cada una de las personas que forman parte de la compañía tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.

Así:

BASF garantiza:

- la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la no discriminación por razón de sexo.
- la promoción de acciones que ayuden a sensibilizar a toda la plantilla en temas de acoso
- la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y/o abuso
- condiciones de trabajo que eviten el acoso moral, sexual y por razón de sexo
- el encauzamiento de las denuncias o reclamaciones que se puedan formular
- el trato a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria
- la utilización de medios y procedimientos internos que agilicen la resolución de este tipo de conflictos

- la investigación rigurosa y justa de las quejas o denuncias, canalizada a través de un instructor que designará la empresa
- el seguimiento de cada situación después de la queja o denuncia, con la correspondiente actuación de acuerdo con la normativa legal o las medidas correctoras oportunas
- confidencialidad en el trato de cada caso

Las personas representantes de las trabajadoras y los trabajadores,

deberán contribuir a prevenir el acoso moral, sexual y por razón de sexo, mediante la sensibilización de los colaboradores y colaboradoras así como a través de la colaboración con la Dirección de la Compañía denunciando las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento.

Cualquier colaborador o colaboradora de BASF tiene la obligación de,

- tratar a los demás con respeto
- no ignorar situaciones que deban denunciarse
- informar sobre cualquier situación que bajo su criterio pueda comportar un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras
- cooperar en la investigación de una denuncia
- mantener la confidencialidad

BASF se compromete a difundir esta declaración de principios y protocolo de actuación, mediante su presentación a todo el colectivo Directivo de la Compañía, su publicación en los medios de comunicación internos y su inclusión en la documentación de acogida que se entrega a las personas de nuevo ingreso.

Erwin Rauhe
Presidente BC South

Gustavo Alonso
HR Manager Iberia

Nombre.
Sec.Sind.CCOO

Nombre
Sec.Sind.UGT

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La denuncia de situaciones de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo tiene su razón de ser en el marco general de los valores fundamentales y las directrices del Grupo BASF, base del Código Ético interno, válido para todas las colaboradoras y colaboradores del Grupo en España, y en la legislación española aplicable.

Marco Jurídico en materia de Igualdad

Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo

Convenio General de la Industria Química

Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea, noviembre 1991

Definiciones

Se entiende por **acoso moral** toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador o una trabajadora, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante cuando se trata de un acoso moral de forma acedente.

Se considera **acoso sexual** la situación en la cual se produce cualquier comportamiento, verbal o físico, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se define **acoso por razón de sexo** como aquella situación en la que se produce un 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Procedimiento de actuación

La Dirección de la Empresa, con la colaboración de los Representantes de las Trabajadoras y Trabajadores, garantiza que el procedimiento de actuación se regirá por los principios de garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, asegurando máxima prioridad y tramitación urgente.

1. Cualquier empleada o empleado que se considere víctima de acoso moral, sexual o de acoso por razón de sexo, o conozca de la existencia de tal situación aunque no le afecte personalmente, deberá denunciarlo a la empresa.
2. La denuncia podrá canalizarse a través de cualquiera de las siguientes vías:
 - a. Área responsable de Personal.
 - b. La persona responsable de la Unidad en la que la persona denunciante desarrolle sus funciones laborales.
 - c. Los Representantes de las Trabajadoras y Trabajadores.
 - d. CSR Hotline (línea de atención telefónica corporativa).

En los casos b y c, las personas receptoras trasladarán la denuncia de inmediato al área responsable de Personal.

3. La denuncia podrá formalizarse de las siguientes formas:
 - a. Por escrito: La denuncia deberá estar firmada por la persona denunciante y en ella deberá explicar las principales circunstancias concurrentes, como p.ej.: identificación de los sujetos activo y pasivo, los comportamientos objeto de la denuncia y sus consecuencias ciertas y potenciales.
 - b. Verbalmente, en cuyo caso se levantará acta escrita en la que se recogerán los términos y circunstancias de la misma y será firmada por la persona denunciante.

En caso que se realice mediante la línea de atención telefónica, también se levantará acta escrita para recoger los términos y circunstancias de la misma y posteriormente, en el plazo más breve posible, se presentará a la firma de la persona denunciante. Por este motivo, la denuncia hecha por esta vía no podrá realizarse de manera anónima.

4. El área de Personal nombrará una persona instructora para la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a la comprobación de los hechos denunciados y, en caso necesario, a la toma de medidas cautelares para interrumpir y evitar los comportamientos denunciados.
En caso que la persona denunciante no sea la víctima del acoso, se le informará de la denuncia recibida, previamente a la apertura del expediente informativo.
Previa autorización expresa por escrito de la persona víctima del acoso, quien tendrá derecho a oponerse, la empresa dará traslado inmediato de la apertura del expediente informativo a los Representantes de las Trabajadoras y Trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, en caso de no haber sido informados directamente por la persona afectada, acordando los plazos de seguimiento puntual de los avances del expediente.
5. Durante la tramitación del expediente, la Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.
6. En caso que se constate una falsa denuncia, se actuará según la legislación vigente.
7. Todas las partes implicadas deberán cooperar y no interferir en la instrucción del expediente informativo.
8. La Empresa se compromete a llevar a cabo, concluir y resolver el expediente informativo en el menor período de tiempo posible; a oír, sin excepción ni limitación, a todas las personas involucradas y los posibles testigos; a guardar absoluto secreto sobre el caso, salvo en lo que se refiere a las actuaciones necesarias y convenientes para el esclarecimiento de los hechos y definición de responsabilidades; y a garantizar que el carácter secreto del asunto y las actuaciones será respetado por todas las partes concedoras que se ocupen de la instrucción del expediente.

9. La Dirección de la Empresa, en base a la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras y cautelares necesarias.

10. La Empresa garantizará a la persona afectada por los actos que se quiere evitar mediante el presente protocolo:
 - máxima confidencialidad
 - máximo apoyo para la resolución del conflicto y asesoramiento acerca de como proceder
 - comentar y clarificar el funcionamiento del procedimiento interno
 - facilitarle otras vías de apoyo (médicas, psicológicas, etc.)
 - facilitarle asistencia en las vías y opciones para resolver el problema, si procede, mediante una mediación informal entre las dos partes
 - aplicar sanciones acordes a la gravedad de los hechos según la legislación vigente.
 - la continuidad de la persona en el puesto de trabajo y con las mismas condiciones laborales, si esa es su voluntad.

Seguimiento

La Comisión de Igualdad, dentro del marco del Plan de Igualdad de la compañía, realizará el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, y pasará informe de sus conclusiones al área responsable de Personal.