

ANEXO V: CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DE FINSA CORREDURIA TECNICA DE SEGUROS, S.L.U.

I.- Marco normativo

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además, desde una óptica del Derecho Penal, hay que tener en cuenta que el Código Penal establece ciertas conductas como Delito y así, en su artículo 173 establece el Delito contra la integridad Moral y en su artículo 184 regula el Delito de Acoso Sexual.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”* (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores) subraya la competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

II.- Objeto

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención nos obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc.) y acoso moral o comúnmente conocido como “mobbing” (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

El Código de Prevención del Acoso persigue dos aspectos esenciales:

1º.- Establecer medidas mediante las cuales la Empresa procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. Esto conforma la Prevención del Acoso.

2º.- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso. Esto conforma la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

III.- Publicidad y difusión

El presente Código se entregará a todos los profesionales (directivos, empleados, colaboradores externos y miembros del órgano de administración) de FINSA CORREDURIA TECNICA DE SEGUROS que tienen la obligación de conocer su contenido y cumplirlo.

IV. Conductas prohibidas en el ámbito laboral

Son conductas estrictamente prohibidas en el ámbito laboral:

1.- Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada por que un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares como, por ejemplo, los permisos de maternidad y paternidad.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

2. 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.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador presuntamente

acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

3.- Acoso Moral:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo y se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros, se le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre el trabajador acosado.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo del trabajador acosado en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí solo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

V. Prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa implementa las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, para ello, inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.

2. La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje sexista u obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, mail, fax, etc.).

3. La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras.

4. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.

5. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.

6. La Empresa procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas. Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

VI. Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado acoso.

1.- Principios rectores del presente procedimiento.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.

- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

2.- Canal de denuncia

La entidad ha instrumentado como eje del compromiso ético y responsable un canal de comunicación, para que todos los profesionales de la correduría puedan comunicar, para prevenir y detectar, cualquier posible indicio, conocimiento o sospecha de un incumplimiento normativo o comportamientos constitutivos de acoso.

El canal de comunicación se constituye como una de las herramientas claves establecidas en el modelo de Prevención y viene constituido por la dirección electrónica compliance@aimesconsultores.es, debiendo rellenar el formulario de la comunicación/denuncia a disposición de los profesionales de FINSA CORREDURIA TECNICA DE SEGUROS (anexo al Manual de Prevención de Riesgos Penales)

El órgano de cumplimiento penal (definido y regulado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales) es el encargado de recibir la denuncia.

El órgano de cumplimiento penal realizará la instrucción del expediente (salvo en caso de implicación de todos sus miembros por la denuncia recibida). Cuando se desprenda que pudiera existir conflicto de interés y/o falta de independencia, el instructor será nombrado por el órgano de administración.

La misión principal del Instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Todas estas personas se encuentran ubicadas en el centro de trabajo de Salamanca, sede principal de la Empresa, en C/ Toro, nº 48.

3.- Medidas Cautelares.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, el Instructor podrá proponer al Órgano de Cumplimiento Penal o, caso que este fuera también el instructor, al órgano de administración, por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida cautelar de separación del trabajador presuntamente acosado del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso (por ejemplo, conceder permiso retribuido a alguno de los empleados implicados).

4.- Tramitación del procedimiento e investigación.

En aras a garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de quince (15) días, salvo que, por la complejidad del expediente, el Instructor decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

El presunto acosado o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso podrán denunciar esta situación, en forma verbal o escrita, a través del canal de denuncias, con identificación de las personas involucradas (principalmente presuntos acosado y acosador), ante el Órgano de Cumplimiento Penal o, en su caso, el Instructor.

El Instructor podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el trabajador afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. El Órgano de Cumplimiento penal, caso que no fuera el instructor, o el órgano de administración, colaborarán en la aportación de toda la documentación que el Instructor requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa (juristas u otros profesionales)
- Cualesquiera otras diligencias que el Instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El Instructor tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el Instructor y/o el Órgano de Cumplimiento Penal tendrán acceso a estos archivos.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado, testigos o el presunto acosador han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

5.- Finalización del procedimiento.

El Instructor elaborará, en el plazo de 5 días desde la finalización de la investigación, un Informe de Conclusiones que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, al Órgano de cumplimiento Penal, en su caso, el cual a la luz de dicha propuesta añadirá lo que crea procedente, y en un plazo no superior a 5 días, trasladará dicha propuesta al Órgano de Administración, siendo este el órgano supremo de decisión.

Se mantendrán al margen de la toma de decisiones para la resolución del conflicto, los miembros del Órgano de Administración que pudieran estar afectados por el mismo,

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

5.1.- Propuesta de resolución del conflicto.

a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo:

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, el Instructor podrá proponer la imposición de una sanción frente al acosador (ejemplo, el despido).

b) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos sus medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

c) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer frente al autor de esas falsas imputaciones.

5.2.- Medidas de resarcimiento al presunto acosado y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

El Instructor podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

5.3.- Resolución del conflicto por el Órgano de Administración.

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Equipo Instructor y/o por el Órgano de Cumplimiento penal, el Órgano de Administración adoptará una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.