

GENERAL

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La Comisión de Igualdad, constituida el pasado 18 de abril de 2007, en coherencia con cuanto se contempla en la disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo Allianz y el Código de Conducta del Grupo Allianz, se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas o actividades de los representantes de los trabajadores, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

El objetivo del protocolo de acoso sexual y moral, consistirá en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la compañía, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

ACCIÓN PREVENTIVA

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de la empresa se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

Comunicación: Garantizando el conocimiento de este protocolo por todos los integrantes de la empresa.

Responsabilidad: Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; Los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas deberán ir dirigidos a todo el personal y especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Constituye **acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Acoso moral o mobbing.

Se entiende como **acoso moral**, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por si solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, el:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona, vulnerando los principios a que se alude en el apartado "General" del presente protocolo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- O, la violencia verbal.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Desarrollando la Disposición Adicional Octava del Convenio General del Sector, se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se iniciará con la denuncia de acoso ante cualquiera de las vías que se exponen a continuación, a elección de la víctima, que si así lo desea, sólo tratará con un interlocutor. Se garantiza la participación de la representación sindical cuando así lo solicite la víctima.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

Procedimiento Informal.

El objetivo del procedimiento informal será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Inicio del proceso.

La persona afectada o la representación sindical, podrán dirigirse a la División de Relaciones Laborales, o si lo prefiere, al Comité de denuncias de irregularidades (establecido en el punto. 22 del código de conducta del Grupo) o la Comisión de Igualdad (recogida en disposición adicional cuarta del convenio Allianz 2006 -2009).

La comunicación podrá ser verbal o escrita. Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando sea a instancia de cualquier persona ajena a los presuntos autores y/o a la víctima.

Procedimiento.

La División de Relaciones Laborales, será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y de conducir el procedimiento de actuación; podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en caso de extrema necesidad con ambas partes, situación que podrá contar con la presencia de la representación sindical solicitada por cualquiera de las partes y con la presencia de alguna persona experta, caso de considerarse necesario. Todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Siempre que la supuesta víctima lo estime necesario, podrá solicitar la intervención de los Representantes Legales de los Trabajadores, de cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o de los Delegados de Prevención correspondientes.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.

En el plazo de quince días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución encontrada no fuera admitida por ambas partes.

Procedimiento Formal.

Inicio del proceso.

La víctima, La Representación Sindical o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. Cuando se trate de denuncias verbales, la División de Relaciones Laborales valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

En cualquier caso, la persona afectada podrá plantear la denuncia escrita ante la División de Relaciones Laborales, al Comité de denuncias de irregularidades o a la Comisión de Igualdad, o al Comité Estatal de Salud Laboral, así como iniciar el proceso judicial que estime necesario.

Procedimiento.

La División de Relaciones Laborales actuará de interlocutor en las entrevistas con la persona afectada e intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el caso que no se hubiese realizado comunicación escrita de los hechos, desde Relaciones Laborales, se redactará un informe detallado que sirva como base para la investigación.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.

En el plazo máximo de treinta días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la División de Relaciones Laborales, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a tomar las medidas disciplinarias oportunas.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la víctima pasara a una situación de Incapacidad temporal, se le ofrecerá por parte de la empresa ayuda psicológica. En el caso que tras la investigación, se determine que ha existido acoso, se intercederá para remitir toda la información pertinente a la mutua con el fin que valore si podría considerarse como un accidente de trabajo. Se podrá acudir a dictamen de un especialista independiente que ayude a discernir si existe relación entre la situación de acoso y la patología de la víctima.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Seguros.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento) 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, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Constituye un factor de agravación el hecho que la situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

COMUNICACIONES

La División de RRLL, recurrirá al número de identificación y omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, se realicen a la representación sindical o a los órganos de Dirección.

La Comisión de igualdad será informada de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso

El Comité Estatal de Salud Laboral deberá ser informado sobre las conclusiones finales alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que del mismo se deriven consecuencias disciplinarias, y así lo autorice la persona o personas afectadas.

Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de esta materia en la empresa.

El archivo de las actuaciones será custodiado por la División de RRL.