



Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo

Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.U.

Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo.

I.- Introducción

1

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

2

Cumpliendo estrictamente estas normas demostramos en la práctica nacional y como miembros de una organización global, los valores que identifican a nuestra persona y a nuestra Compañía reafirmando nuestro compromiso con un comportamiento ético y legal ejemplar.

Este compromiso no arranca en el momento actual ni obedece a un desarrollo normativo sino que forma parte de nuestro Código de Conducta vigente, el cual ya establece el marco ético en el que deben basarse nuestras decisiones como personas y como miembros de una organización internacional. Por ello incorporamos el mismo al presente, como anexo y referencia por su actualidad, vigencia y complementariedad manteniendo el canal de comunicación (Ethics Hotline) como medio adicional donde plantear cuestiones éticas especialmente delicadas.

Aunque desde hace años venimos exigiéndonos una total responsabilidad en nuestra conducta y un compromiso en el desarrollo de nuestros valores, nuestra permanente preocupación en asegurar unas condiciones de trabajo excelentes, nos obliga a garantizar continuamente nuestro objetivo prioritario: La ausencia total de

prácticas del acoso en cualquiera de sus manifestaciones, como mecanismo de control del cumplimiento escrupuloso de nuestros principios y de la legalidad vigente.

Para ello pretendemos proporcionar una orientación práctica a todos los empleados de la Compañía, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, garantizando que disponemos de los procedimientos más adecuados para prevenir que surjan este tipo de problemas.

II. Declaración De Principios

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.

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.

Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que aquél es unilateral e indeseado, y el otro voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo. En consecuencia, parece razonable que, salvo casos extremos, una señal de carácter no querido de tal conducta por parte de su destinatario/a sea conveniente para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto.

Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Se excluye del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas / profesionales y que afectan a la exigencia de una buena organización del trabajo y de su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Todos tenemos por tanto derecho a ser tratados con dignidad y también la obligación de observar escrupulosamente esta declaración y velar por que nuestros compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Cada responsable debe prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal a su cargo que se queje de acoso, manteniendo en todo caso el carácter confidencial del caso y velando por que no se planteen nuevas situaciones y por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la queja.

En el aspecto formativo, esta materia será incluida en el contenido de los programas de formación que se imparten a los empleados en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la Compañía tengan alguna función o cometido oficial en el marco del procedimiento formal de tutela frente al acoso, recibirán una formación específica al respecto.

III. Procedimiento Preventivo.

En el caso de que un/a empleado/a fuera víctima de acoso en cualquiera de sus modalidades, el objetivo primordial debe ser el conseguir el cese de esta conducta de la forma más rápida y eficaz. Para ello disponemos de dos métodos de resolución del conflicto, método informal y método formal o de denuncia.

i) Resolución de problemas de modo informal

El procedimiento informal, debe utilizarse en un primer momento para intentar solucionar la situación de forma directa entre las partes o a través de un intermediario, pues en algunos casos, puede ser posible y bastar con que el empleado explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incomoda, y que interfiere en su trabajo.

Para el caso en que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, puede buscar consejo de un "asesor confidencial" de entre los designados por la Compañía (ver apartado ii) o pedirle a estos que den los primeros pasos. En esta fase se pretende resolver el problema de una manera ágil y dialogada. Se trata de despejar equívocos, proporcionar pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

ii) Asesoramiento y asistencia confidencial

La Compañía ha designado como "asesor confidencial" a las siguientes personas:

- * Alonso Cienfuegos Heredia
- * Ignacio Viota del Corte
- * Laura Moya Lois
- * José Luís Risco Rojas
- * Lorenzo López Carrascosa
- * María del Mar Ares Martín
- * María Isabel Palomar Blanco
- * María Zaida González Rey
- * Pablo Piña García
- * Rafael Páez Martínez
- * Rocío Reyero Folgado
- * Silvia Hernández Fernández

Estas personas están encargadas de proporcionar asistencia y asesoramiento al empleado/a objeto de acoso, y cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía informal o formal.

Estas personas han sido designadas por su formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos de la Compañía, de manera que pueden desempeñar su tarea con eficacia dado que cuentan con los recursos necesarios para el buen desempeño de esta función y las garantías suficientes de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Aún así, también puede acudir a otros mediadores que pudieran ser en algún caso más tranquilizadores u ofrecer una mayor confianza. A estos efectos con carácter meramente enunciativo sugerimos a:

- Técnicos Responsables del Servicio de Prevención Mancomunado de la Compañía.
- Técnico de RRHH de mayor confianza
- Counselor asignado al empleado/a
- Responsable de especialidad
- Responsable de práctica

Estos mediadores serán quienes canalizaran y expondrán el conflicto ante cualquiera de las personas designadas por la Compañía como "asesor confidencial" debiendo mantener en todo momento el carácter reservado del asunto.

Cuando el "asesor confidencial" tenga conocimiento de un conflicto, citará a las partes involucradas a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema intentando objetivar la situación y determinando las medidas para su solución, así como el seguimiento y cumplimiento de la eficacia de las medidas acordadas. Esta reunión

deberá celebrarse dentro del plazo máximo de 10 días laborables a contar desde el día siguiente a que se tenga conocimiento del conflicto y tendrá por objeto buscar la solución a través del diálogo directo entre las partes. El “asesor confidencial” emitirá informe de la incidencia que recogerá al menos la solución adoptada debiendo mantener en todo momento el carácter reservado del asunto.

Si persistiera el comportamiento ilegal de la persona, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debe seguirse el procedimiento formal, en el que también regirá el carácter confidencial del asunto.

iii) Procedimiento formal

Cuando la víctima de acoso considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se acudirá al procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante escrito firmado por el posible acosado/a, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos de una forma pormenorizada que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. Este requisito tiene por objeto primordial intentar evitar la narración reiterada de los hechos por parte del perjudicado/a dada la incomodidad que normalmente de ello deriva.

La interposición del escrito se hará ante cualquiera de las personas designadas como “asesor confidencial” (ver apartado ii) bien personalmente o por mediación de cualquier persona de la Compañía en que deposite su confianza el posible acosado/a. Todo escrito que se reciba será tratado con la seriedad y rapidez debida por parte del “asesor confidencial”.

iv) Investigaciones

Recibido el escrito señalado en el apartado anterior se pasará a la fase de investigación. La investigación se realizará mediante la constitución de una comisión al efecto que será constituida por el “asesor confidencial” que ha recibido el escrito de denuncia y a su criterio, por el número de asesores confidentiales que aconseje la gravedad del caso, de entre aquellos designados por la Compañía (ver punto ii).

Las investigaciones serán tuteladas bajo los principios de respeto a la persona que presenta la denuncia como de la persona objeto de la misma, así como también bajo independencia, objetividad, contradicción

y estricta confidencialidad. Los investigadores no podrán tener ningún vínculo afectivo o de dependencia profesional con las partes y si fuera necesario interpellar a testigos, deberá subrayarse al máximo la importancia del carácter confidencial.

La investigación deberá durar lo estrictamente necesario, pero nunca más de 20 días naturales, salvo que las circunstancias extraordinarias así lo requieran. En todo caso se podrán tomar las medidas cautelares que se crean convenientes durante este período, sin que estas puedan suponer presunción de culpabilidad para el denunciado.

La investigación se centrará en los hechos reseñados por escrito y se mantendrá acta escrita de todas las reuniones e investigaciones practicadas.

En el plazo de 1 mes desde el inicio de las investigaciones, salvo que las circunstancias extraordinarias del hecho requieran un plazo mayor, la "Comisión de investigación" emitirá un informe, en el que se indicará si a su juicio ha existido o no acoso, así como en su caso, los medios de prueba de los que se ha servido y las medidas que se proponen para solucionar el problema determinando las personas a quienes corresponde la aplicación de las mismas.

La persona designada o la comisión de investigación en su caso, junto con el Servicio de Prevención Mancomunado de la Compañía controlarán y revisarán periódicamente todas las situaciones de acoso que se hayan producido y cómo se han resuelto, con el fin de asegurarse que los procedimientos resultan eficaces. Podrán acordar además la posibilidad de ofrecer apoyo asistencial al efecto.

v) Faltas contra la disciplina

Cualquier infracción de la Política y principios para la protección de la dignidad de cualquiera de los empleados/as de la Compañía por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, será considerada como falta contra la disciplina por comportamiento indebido en el trabajo.

También será constitutivo de falta contra la disciplina por comportamiento indebido en el trabajo:

- la denuncia falsa efectuada de mala fe por no haber existido acoso, en ninguna de sus manifestaciones
- la persecución o represalias contra el empleado que presente de buena fe una denuncia por acoso

En todos estos casos, y siempre y cuando existan pruebas concluyentes de los hechos imputados, la dirección de la Compañía podrá proceder a la sanción disciplinaria correspondiente de conformidad con la legislación laboral vigente; pudiendo derivar desde una simple amonestación verbal hasta la extinción de la relación laboral por despido disciplinario.

Cuando se acepten unos hechos como probados y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible por la dirección de la Compañía, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada.

Aunque una denuncia no sea aceptada porque no se considere que las pruebas sean concluyentes, se valorará por la dirección de la Compañía la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los empleados afectados para evitar que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

Este Código será difundido mediante correo electrónico a todos los empleados de la Compañía y permanecerá publicado en la intranet de la misma para que pueda ser consultado de forma permanente por cualquier empleado.