



LIBERTAS 7

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y MORAL



Referencia	v.2
Autor	Secretaría Jurídica
Fecha de creación	28 de 11 de 2018
Fecha aprobación Consejo de Administración	28 de 02 de 2019

El presente Protocolo se ha redactado empleando el masculino genérico para facilitar su lectura, aunque en todos los casos se han tenido en cuenta ambos sexos.

ÍNDICE

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
2	PERSONAS SUJETAS	2
3	OBJETIVOS	4
3.1	Objetivos generales	4
3.2	Objetivos específicos	4
4	DEFINICIONES	5
4.1	Acoso sexual y por razón de sexo	5
4.2	Acoso moral	6
5	PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN CASO DE QUE SE DECTE UNA SITUACIÓN ANORMAL O SE PRODUZCA UN AUBSO	7
6	ACCIÓN PREVENTIVA	7

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, Libertas 7 se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance un entorno de trabajo donde se respete la dignidad y un ambiente laboral saludable, física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, religión o cualquier otra razón.

El Código Ético de Libertas 7 establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad e integridad de la persona y no se permita en ninguna circunstancia el acoso laboral o sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad, hostilidad o intimidación en el entorno de trabajo.

En este marco de regulación, el presente Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y Moral (el "Protocolo") establece en el ámbito de Libertas 7 los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- Todas las personas que trabajan en el Grupo tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquéllas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de situaciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.

El Grupo Libertas 7 reconoce la conexión entre la productividad y el bienestar en el trabajo -- entendido como la satisfacción, el respeto, la valoración, el reconocimiento y las posibilidades de crecimiento de sus Profesionales.

En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación constitutiva de acoso, que será considerada como falta laboral grave o muy grave y conllevará la aplicación del régimen disciplinario según se establece en los convenios colectivos que sean de aplicación en función del área de actividad de que se trate.

PERSONAS SUJETAS

El Protocolo es de aplicación a todos los profesionales y colaboradores vinculados con cualquier empresa del Grupo Libertas 7.

A estos efectos se entenderá por:

a) "Profesionales" de Libertas 7 y de su Grupo:

- los miembros de los órganos de administración;
- los miembros de la alta dirección;
- los restantes empleados o trabajadores;
- los estudiantes en prácticas y becarios; y
- las personas que colaboren, trabajen o presten sus servicios para cualquier empresa del Grupo en virtud de relaciones contractuales derivadas de cualquier título, distinto de la relación laboral, con dedicación y carácter estable, no temporal u ocasional; con independencia de cuál sea la modalidad jurídica que determine su relación laboral o de servicios, de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional y de la sociedad del Grupo a la que presten sus servicios.

b) "Colaboradores" de Libertas 7 y de su Grupo: las personas que colaboren, trabajen o presten sus servicios para cualquier empresa del Grupo en virtud de relaciones contractuales derivadas de cualquier título, con dedicación y carácter ocasional o temporal (tales como, a título no exhaustivo, arquitectos técnicos, constructores, contratistas, agentes de viaje, agentes de la propiedad inmobiliaria, turoperadores, proveedores de servicios de análisis, etc.).

c) "Libertas 7", la "Sociedad" o la "empresa": Libertas 7, S.A. sociedad matriz de un grupo de sociedades que se dedica a desarrollar dos grandes áreas de actividad: el Área de Inversiones y el Área Inmobiliaria. El Área de Inversiones, se centra en la adquisición tenencia y enajenación de valores mobiliarios y participaciones en los sectores lujo, industria, financiero, medios, entre otros, así como a la gestión de participaciones, para sí o para terceros. El Área Inmobiliaria gira en torno a la promoción inmobiliaria, el arrendamiento de inmuebles y otros servicios a terceros, así como a la gestión de un complejo de apartamentos turísticos.

d) "Grupo Libertas 7" o el "Grupo": las sociedades integrantes del grupo -entendidas como aquéllas que se encuentran bajo el control en términos legales de Libertas 7.

Aquellos Profesionales del Grupo que gestionen o dirijan equipos de personas deberán velar por que los Profesionales directamente a su cargo conozcan, comprendan y cumplan este Código y liderar con el ejemplo.

En aquellas sociedades y entidades en las que las empresas del GRUPO LIBERTAS no tenga participación mayoritaria y/o de control, pero de cuya gestión se responsabilicen, las personas que representen al Grupo promoverán la aplicación de los principios y pautas establecidos en este Protocolo y, en cualquier caso, los observarán en el ejercicio de su actividad -siempre que sea compatible con las propias normas de la sociedad o entidad en la que actúen como representantes-. Igualmente promoverán su difusión entre todas aquellas personas, físicas o jurídicas, que tengan relación o se vinculen con el Grupo, tales como proveedores y clientes.

OBJETIVOS

LIBERTAS 7 deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, esto es, de conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para las personas que son objeto de las mismas. No se tolerará ni permitirán conductas de esta índole.

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer en el Grupo Libertas 7 un procedimiento de actuación para el caso de que se detecte una situación de acoso sexual o moral o de que alguien considere que es objeto de acoso sexual o moral, de manera que pueda hacerse uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

1. Objetivos generales:

Este Protocolo pretende cumplir el objetivo fundamental de formar a toda persona que trabaje o colabore con Libertas 7, prevenir y evitar los casos de acoso laboral en todas sus modalidades, y establecer las medidas necesarias para ello y establecer la aplicación de esta política en todos los niveles y a todos los colectivos de la organización del GRUPO, haciendo un especial hincapié en aquellos colectivos que sean especialmente vulnerables ante este tipo de situaciones.

2. Objetivos específicos:

- a) Estar especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas violentas, agresivas y de hostigamiento moral o psicológico, laboral, sexual y de género en el trabajo.
- b) Por parte de las personas que se consideren objeto de conductas de acoso laboral: tener derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a iniciar un procedimiento de queja que sea dilucidado con arreglo al procedimiento previsto al efecto.
- c) Por parte de los Profesionales (en especial, personal directivo, mandos intermedios y responsables de gestión) y Colaboradores: tener derecho a interponer las acciones administrativas y judiciales que correspondan.

- d) Declarar que, si el acoso laboral se produce de forma vertical descendente, es decir, si la persona que transgrede este Protocolo es un mando superior a la persona que sufre dicha transgresión, ésta tendrá toda la seguridad de que se actuará de la misma manera y se seguirá el Protocolo con toda la independencia.
- e) Orientar a la persona que sufra estas prácticas a interponer las reclamaciones pertinentes y conseguir que la investigación acerca de la queja se desarrolle con sensibilidad y respeto de los derechos de cada una de las partes implicadas.
- f) Aceptar la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso.
- g) Considerar falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso laboral por partes de terceros.

DEFINICIONES

1. Acoso sexual y por razón de sexo

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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo todo comportamiento, realizado en función del sexo o género u orientación sexual de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá incluido en ambas definiciones 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.

A modo de ejemplo se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

- La realización de insinuaciones, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia, indumentaria, físico o condición sexual de cualquier profesional o colaborador y la actitud condescendiente con implicaciones sexuales que socave la dignidad.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- La realización de llamadas telefónicas o el envío de cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Las invitaciones o solicitudes no deseadas, implícitas o explícitas, impúdicas o comprometedoras y/o la petición de favores sexuales, vayan o no acompañadas de amenazas, especialmente cuando se asocie a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de la condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que quien realice dichas conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

Pueden constituir acoso tanto los reiterados incidentes, actos, palabras o gestos intrusivos o no deseados, como un único incidente de agresión.

2. Acoso moral

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal o psicológicamente, por acción u omisión, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de menoscabar su dignidad o provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida, desde un punto de vista objetivo, como un ataque o agresión.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo.

Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otras personas que trabajen en la empresa o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendando trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros miembros del equipo, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra la víctima.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a algún miembro de la empresa burlándose, proferir insultos o críticas constantes acerca de su aspecto, su comportamiento y/o su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizar en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE QUE SE DETECTE UNA SITUACIÓN ANORMAL O SE PRODUZCA UN ABUSO

Libertas 7 pone a disposición de las personas sujetas y otros terceros con interés legítimo el Canal Directo como cauce confidencial para comunicar cualquier consulta sobre la interpretación o aplicación de este Protocolo, así como para informar de cualquier situación o indicio de infracción del mismo. Cualquier comunicación recibida a través del Canal Directo se registrará por lo establecido en el Procedimiento de tramitación de incidencias establecido para el mismo.

Garantía de contradicción: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando la realidad de un ambiente sin acoso. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

Estas denuncias, a elección de la víctima o de aquel que denuncie, en caso de que no desee utilizar el Canal Directo, pueden ser dirigidas al Responsable de Personas, a la delegada de personal, a la Secretaría General, a la Responsable de Cumplimiento o a la Consejera Delegada, quienes, en su caso, valorarán si la situación y/o los indicios de infracción del

Protocolo aconsejan o no la tramitación de denuncia o consulta a través del Canal Directo y, de ser así, asumirán la responsabilidad de iniciar el procedimiento.

En cualquiera de los casos, el procedimiento continuará conforme a lo previsto en el Canal Directo, salvo en relación con el plazo de respuesta o resolución, que no superará los quince días.

Libertas 7 se compromete formalmente a no desvelar la identidad de la víctima y a investigar la cuestión de forma discreta.

Por otra parte, ninguna denuncia anónima será tomada en cuenta por ningún receptor.

ACCIÓN PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

De entre las medidas que se fomentarán destacan:

- Comunicación: se promoverá el conocimiento de este Protocolo por todas las personas sujetas al mismo, en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira, y la información de su existencia entre todos los profesionales y colaboradores del Grupo.
- Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tengan a otras personas a su cargo.
- Compromiso: será responsabilidad de todos los profesionales y colaboradores del Grupo ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable del Grupo velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.