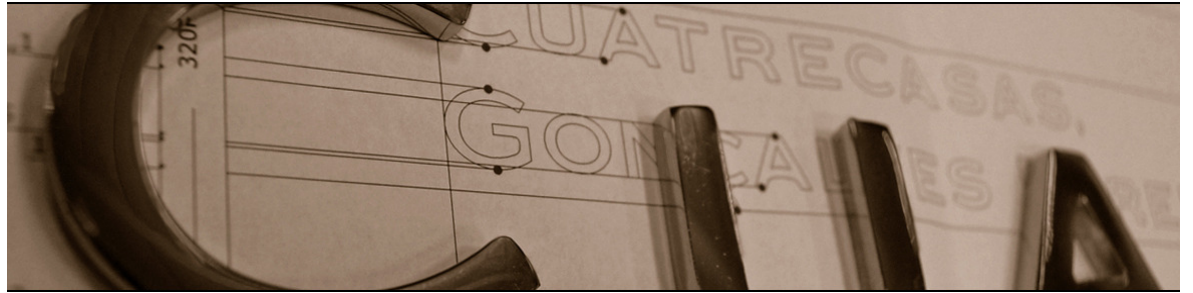


CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



Código de Prevención del Acoso y Actos de Violencia en el trabajo y Protocolo de Actuaciones en caso de denuncia elaborado en interés del



Equipo de trabajo

Alfredo Domínguez Ruiz-Huerta

Íñigo Elizalde Purroy

Cecilia González Cantero

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL REAL ZARAGOZA CONSIDERA APLICABLES EN SUS RELACIONES LABORALES	4
2. OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	5
2.1. Propósito que persigue el REAL ZARAGOZA.....	5
2.2. Publicidad del Código.....	7
3. DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL	7
3.1. Acoso Moral	7
3.2. Acoso discriminatorio	8
3.3. Acoso discriminatorio por razón de sexo	8
3.4. Acoso sexual	9
3.5. Violencia en el trabajo.....	10
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	11
5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	13
5.1. Principios rectores del presente procedimiento	Error! Bookmark not defined.
5.2. Instructor.....	Error! Bookmark not defined.
5.3. Medidas cautelares.....	Error! Bookmark not defined.
5.4. Tramitación del procedimiento. Investigación:	Error! Bookmark not defined.
5.5. Finalización del procedimiento	Error! Bookmark not defined.
6. APLICACIÓN	14

1. DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL REAL ZARAGOZA CONSIDERA APLICABLES EN SUS RELACIONES LABORALES

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 recoge de manera específica el derecho de todo trabajador a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad (con sus límites), discapacidad (siempre que se hallen en condiciones de aptitud para el trabajo), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Igualmente, se predica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, que comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial y étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a la protección frente a ofensas o agresiones psicológicas o físicas.

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 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

deseo 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.

En el ámbito del deporte desde la década de los 90 se ha venido tomando conciencia de la magnitud del problema y proponiendo soluciones en diversos ámbitos. Así en la II Conferencia Mundial sobre la Mujer y Deporte (Namibia, mayo de 1998) se acordó «Asegurar un entorno de seguridad y apoyo para las niñas y mujeres que participen en el deporte en todos los niveles tomando medidas para eliminar toda forma de acoso y abuso, violencia y explotación, y pruebas de sexo». En el 2007 el Parlamento Europeo en su informe sobre la función del deporte en la educación (2007/2086(INI)) ya instó a los Estados miembros a aprobar medidas de prevención y eliminación del acoso y a desarrollar campañas de concienciación.

Por todo lo anterior, el REAL ZARAGOZA, S.A.D. (en adelante indistintamente, el “REAL ZARAGOZA” o el “Club”) manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, así como prevenir los comportamientos señalados en el presente Código de Prevención del Acoso y actos de violencia en el trabajo, persiguiendo y solucionando aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Con este propósito se establece un Código de aplicación al REAL ZARAGOZA y a tal efecto los elementos, instrumentos y los procedimientos de denuncia que se recogen a continuación serán de alcance general para los trabajadores que formen para del Club.

2. OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

2.1. Propósito que persigue el REAL ZARAGOZA

El objeto del presente “Código de Prevención del Acoso y actos de violencia en el trabajo y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia” de las mismas (en adelante, “Código de Prevención del Acoso”) en el REAL ZARAGOZA es, precisamente, prevenir las conductas de:

- **Acoso en toda su extensión y variantes**, es decir, acoso moral, acoso discriminatorio y acoso sexual.

Las conductas específicamente de acoso que en el presente Código se tratan no son sólo aquellas a cuya prevención obliga la Ley de Igualdad específicamente (acoso

por razón de sexo y acoso sexual), sino todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: tanto **el acoso basado en otra causa discriminatoria** diferente a la de por razón de sexo (como por razón de raza, edad, orientación sexual, convicciones, etc), como el **acoso moral** o comúnmente conocido como “mobbing”, no basado en causa discriminatoria (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral, art. 15 CE y del derecho a la dignidad, art. 14 CE).

- **Actos de violencia en el trabajo**, tanto física como psicológica, sean efectuadas en función de un móvil discriminatorio o no.

Con este fin, en el presente Código de Prevención del Acoso se recogen, frente a las referidas conductas, toda una serie de medidas de carácter preventivo, así como un protocolo de actuación en caso de la detección o denuncia de las anteriores, configurado de forma tal que resulte accesible a todos los trabajadores¹, con la mayor confidencialidad y celeridad posible.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad del Club. Por ello, el REAL ZARAGOZA debe trabajar en implantar políticas y difundir y promover valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de las conductas ya citadas, en los que se respeten la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, el REAL ZARAGOZA manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, así como prevenir los comportamientos señalados en el presente Código de Prevención del Acoso y otras conductas prohibidas, persiguiendo y solucionando aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- Establecer medidas mediante las cuales el Club procure prevenir y evitar conductas de acoso o actos de violencia en el trabajo, física y psicológica, discriminatoria o no. Esto conforma la prevención de dichas conductas.
- 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 o de actos

¹ En toda referencia al “trabajador” se encuentran contenidos: los trabajadores de las oficinas del Club, los miembros del cuerpo técnico, los jugadores de la plantilla, los agentes, así como cualquier otra persona que tenga una especial vinculación con el REAL ZARAGOZA.

de violencia física o psicológica en el trabajo. Esto conforma la reacción empresarial frente a la denuncia de las anteriores.

2.2. Publicidad del Código

La Dirección del REAL ZARAGOZA pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso mediante su entrega a cada uno de ellos, cuya recepción deberá ser firmada por los mismos (entrega y firma de recibí que podrá ser telemática).

3. DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

3.1. 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 o tiene como efecto 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.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

- 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.
- 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 motes, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.
- Al trabajador se le aísla y se le cambia la ubicación separándole de sus compañeros.

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

3.2. Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (edad, nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

3.3. Acoso discriminatorio 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.

Asimismo, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la

asunción de responsabilidades familiares, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.

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.

3.4. 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 de cualquier 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.

3.5. Violencia en el trabajo

Los actos de violencia están prohibidos en el Club, tanto violencia física como violencia psicológica o verbal.

- **Violencia física: se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes al REAL ZARAGOZA o entre personas del REAL ZARAGOZA y otros Clubes o empresas.**
- **Violencia psicológica: aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre trabajadores, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral del trabajador.**

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros (ignorar preguntas a un compañero, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc).

Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

- **Violencia psicológica con base discriminatoria: si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente código.**

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, pueden constituir actos de violencia con o sin carga discriminatoria:

- Gritos o insultos de un trabajador a otro, a solas o en grupo.
- Gestos notorios de menosprecio.
- Ignorar las preguntas de un compañero, especialmente en grupo.
- Ridiculizar un comentario realizado por un trabajador ante otros compañeros, tanto si son comentarios sobre aspectos del trabajo como de carácter personal.
- Dirigirse verbalmente o dirigir un email o comunicaciones especialmente malsonantes o groseras, o que implique cierta intimidación o agresividad por su contenido o sus formas, o bien que contenga algún aspecto libidinoso. En este último caso, y depende de su gravedad o reiteración, pueda constituirse como acoso sexual.
- Mostrar fotografías de un trabajador al resto de compañeros desvelando aspectos de su imagen o intimidad que generen una situación incómoda, para aquél.
- Contestaciones verbales con malos modos, usando un tono despectivo o con un contenido inapropiado, grosero o desagradable, según los estándares sociales.
- Agresión física, peleas, etc.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Con el objeto de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo, el REAL ZARAGOZA, a través del presente Código, informa a los trabajadores de la existencia de un sistema de denuncia, cuyo funcionamiento y garantías se detallan en el punto 5, e implementa las siguientes medidas preventivas:

- (i) El Club promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) 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.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) El Club prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc).
- (v) El Club prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.
- (vi) El Club prohíbe actos de menosprecio hacia un compañero, gritos, emails o manifestaciones verbales que impliquen intimidación, tenga un contenido desagradable, utilice palabras especialmente malsonantes, insultos, y cualquier otra manifestación de violencia psicológica.
- (vii) El Club prohíbe cualquier amenaza relacionada con el ejercicio de violencia física, así como cualquier insinuación de la anterior.
- (viii) El Club 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.
- (ix) El Club se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado, siempre que éstas sean conocidas, y siempre con pleno respeto a la intimidad del trabajador, y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance.
- (x) El Club procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en el REAL ZARAGOZA, así como las conductas que no se toleran.
- (xi) El Club, en general, velará por la inexistencia de actuaciones discriminatorias por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, por la lengua, por vínculo de parentesco con otros trabajadores del Club, o cualquier otra condición personal que históricamente haya sido objeto de opresión o segregación o que las Leyes establezcan, que sirvan de base, o que estén íntimamente conectadas con actos de violencia psicológica o física en el trabajo.

Si el Club detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, o violencia en el trabajo, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados (iv), (v), (vi), (vii) y (xi), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- (i) Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- (ii) Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- (iii) Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- (iv) 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 la situación.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso, y de violencia en el trabajo, sean o no discriminatorias.

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

Por último, el Club se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y los actos de violencia en el trabajo, así como a implementar las anteriores oportunamente y mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cuando se tenga conocimiento de que puede estar sucediendo una situación de acoso en el seno del REAL ZARAGOZA se activará el Protocolo de Gestión, Investigación y Respuesta del Club a fin de esclarecer los hechos, proteger a la víctima y depurar, en su caso, las posibles responsabilidades del acosador.

6. APLICACIÓN

El contenido del presente Código es de obligatorio cumplimiento para todos los consejeros, directivos, empleados, cuerpo técnico y jugadores del REAL ZARAGOZA. Su contenido es parte de los deberes y obligaciones de todos ellos.

El Código entrará en vigor a partir de la recepción de la presente por parte de la plantilla del Club, y hasta el momento en que sea modificado o reemplazado por otro.