



Consultoría Integral de PRL, S.L.
Acreditación nº TR840A 2009/5-0

CÓDIGO DE CONDUCTA

Cliente: DIVISIÓN GALLEGA DE GESTIÓN COMERCIAL, S.L.

Ref.: JMRCNA230209

CODIGO DE CONDUCTA

LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.

DIVISIÓN GALLEGA DE GESTIÓN COMERCIAL, S.L. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico

basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos o responsable inmediato.

Acoso y Respeto en el lugar de trabajo

La Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para **prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.**

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un **ambiente libre de acoso** de cualquier tipo.

Así, se entiende por ACOSO SEXUAL toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de

acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo. A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por ACOSO MORAL en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.

- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, **se respetará la privacidad del trabajador/a en esta cuestión en todo momento.**

Acción 1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

- Descripción: Inclusión dentro de los principios de la Empresa, del compromiso de luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Realización de un protocolo al respecto.

- Motivos de la implantación: Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la Empresa. Informar de la actuación a llevar a cabo en estos casos.

CODIGO DE CONDUCTA

- Objetivos: El principal objetivo es eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.
- Personal Responsable: Dirección de Empresa. Recursos Humanos.
- Personal al que va dirigida la acción: Todos los trabajadores de la Empresa.

- Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Protocolo de actuación.
- Mecanismos de seguimiento y evaluación: Comunicados internos y folletos informativos. Protocolo de actuación.

Acción 2. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Prevención de Acoso Laboral y Sexual

- Descripción: Crear una figura específica dedicada al control del cumplimiento de los principios de prevención de acoso.
- Motivos de la implantación: Garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en materia de protección y no discriminación.
- Objetivo: Se pretende garantizar que los principios generales sean real y efectivamente aplicados en la Empresa, acogiéndose, asimismo, las posibles quejas por parte de los trabajadores al respecto, lo que permitiría corregir posibles disfunciones.

- Personal Responsable: Dirección de Empresa. Recursos Humanos. Responsable de Acoso Laboral y Sexual.
- Personal al que va dirigida la acción: Todos los trabajadores de la Empresa.
- Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Acta de nombramiento. Compromiso de la Empresa con la Prevención de Acoso.

Acción 3. Compromiso de protección integral contra la violencia de género

- Descripción: La Empresa se compromete a difundir, aplicar y facilitar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.
En particular: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.
- Medidas:
 - En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, se disfrutarán de los días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.

- No computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
- Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo (meses) con reserva de puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o, la continuidad en el nuevo.
- Licencias retribuidas al 100% por el tiempo, una vez se tenga la confirmación oficial de situación de Violencia de Género, necesaria para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo se derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto de la víctima como de sus hijos/as.