



IMPROVEN

IMPROVEN CONSULTING, S.L.

**CODIGO DE ETICA
Y CONDUCTA**

ANEXO I: PROTOCOLO ABUSOS

INDICE DE CONTENIDOS

1.	Código de Prevención del Acoso	3
2.	Objeto del código de prevención del acoso	4
3.	Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral	5
4.	Prevención del acoso (Medidas)	7
5.	Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso	9
	5.1 Principios rectores del procedimiento	9
	5.2 Canal externo de denuncias	9
	5.3 Medidas Cautelares	10
	5.4 Tramitación del procedimiento	10
	5.5 Finalización y propuesta de resolución del procedimiento	12
6.	Adhesión al Código de Prevención del Acoso	12

1.CODIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

1.1 IMPROVEN CONSULTING, S.L., en su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso, ha establecido un Protocolo de actuaciones en caso de denuncias. Se incorpora al CÓDIGO ETICO de la empresa, como **ANEXO I**, el **“Código de Prevención del Acoso”**, que deberán conocer, aceptar y respetar todos los que están sujetos al Código Ético de la empresa ya que, forma parte integrante del mismo.

1.2 Para la salvaguarda de sus relaciones laborales, con colaboradores, proveedores y clientes establece como “Declaración de principios”, 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 que son derechos fundamentales de la persona, reconocidos en la Constitución Española.

1.3 Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además, desde una óptica del Derecho Penal, hay que tener en cuenta que el Código Penal establece ciertas conductas como Delito, contra la integridad Moral, Acoso Sexual.

1.4 La Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual - conocida como la Ley "Solo el sí es sí", viene a completar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) que encomendaba 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”, con la ampliación a la prevención delitos que atentan contra la libertad sexual, lo que incluye: agresión sexual, acoso sexual, extorsión sexual y las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital. Se integra con la Ley 2/2023, Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas.

1.5 Se integra con la Ley 4/2023, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, y con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre Esta norma desarrolla las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. OBJETO DEL CODIGO DE PREVENCION DEL ACOSO.

2.1. Propósito que persigue la Dirección de IMPROVEN CONSULTING, S.L.

Prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar todas las modalidades de acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, sexual, etc) y acoso moral o comúnmente conocido como “mobbing” (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Agresiones sexuales, extorsión sexual y las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital.

2.1.1 Por ello, se trata de implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Manifestando IMPROVEN CONSULTING, S.L., su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, previniendo y tratando de evitar comportamientos de acoso, persiguiendo y dando solución, a aquellos casos que se pudieran producir.

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

- Establecer medidas en base a las que la Empresa procura prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. (PREVENCIÓN).
- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se pueda producir una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso. (REACCION).

2.2 Publicidad del Código.

Al igual que el CODIGO ETICO de la empresa, que resulta de obligado conocimiento y aceptación, el presente Código de Prevención del Acoso, se integra en el mismo como Anexo y pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla y colaboradores a través de los canales de comunicación externos del programa de COMPLIANCE de la empresa.

3.CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL AMBITO LABORAL.

3.1 Acoso 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. A efectos de hacer más claro el concepto:

- conducta hostigadora motivada por que un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad.

- 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.

3.2 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. 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.

- 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 del trabajador/a.

- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

- Toda agresión sexual.

- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce como “acoso sexual ambiental”, entendiendo 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.

3.3. 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 anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Ejemplos: 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.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su Salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo y 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, se 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 mote, con ánimo de ridiculizarlo.

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

3.4. Ciberacoso:

Todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente por uno/a o varios/as superiores o compañeros y compañeras de trabajo de forma ocasional o única pero de gran intensidad dañosa o recurrente y sistemática.

3.5. LGTBIfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO (MEDIDAS).

4.1. **PROMOVER**, una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, 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 establecidos en el CODIGO ETICO de la empresa y sus Anexos.

4.2. PROHIBIR:

- 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, mail, fax, etc).

- Actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras.

- Se prohíbe expresamente el uso de herramientas corporativas (ejemplo: WhatsApp, Teams, correo electrónico, móvil, etc) para la difusión de contenidos ofensivos, imágenes no consentidas o mensajes hostigadores.

4.3. **PROCURAR** 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.

4.4. **IMPROVEN CONSULTING** garantiza el derecho de las personas trabajadoras trans a ser tratadas conforme a su identidad de género sentida. Se implementarán medidas de

apoyo y acompañamiento en los procesos de transición, asegurando la confidencialidad absoluta y la adaptación de la documentación interna (tarjetas de acceso, correo electrónico, listados) al nombre elegido, sin perjuicio de las obligaciones legales en documentos oficiales.

4.5. IMPROVEN CONSULTING se compromete a realizar una investigación de daños a la salud cuando se sospeche que una baja laboral está relacionada con el acoso. Se ofrecerá apoyo psicológico especializado y se coordinará con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para la vigilancia de la salud psíquica de la persona afectada.

4.6. IMPROVEN CONSULTING establecerá un plan de formación anual obligatorio que incluirá módulos sobre diversidad LGTBIQ+, uso ético de tecnologías y funcionamiento del Sistema Interno de Información.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

4.7. IMPROVEN CONSULTING, S.L. informa a toda la plantilla de que, sin perjuicio del uso del Canal de denuncias externo, cualquier persona podrá acudir a los canales externos de información ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) o ante las autoridades u organismos autonómicos correspondientes, así como, cuando proceda, a las instituciones de la Unión Europea.

4.8. La garantía de indemnidad y prohibición de represalias se extiende no solo a la persona denunciante, sino también a los testigos, facilitadores, representantes legales y cualquier persona que participe o asista en el proceso de investigación.

4.9. Cuando la parte denunciante, alegue discriminación, discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral (mobbing), acoso LGTBIQ+, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte denunciada, o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

5.PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado acoso.

5.1.- Principios rectores del presente procedimiento.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor (externo a la organización) durante la tramitación del procedimiento.
- Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5.2.- Canal externo de denuncia.

La entidad ha instrumentado dentro de su programa de “compliance” como eje del compromiso ético y responsable un canal Externo comunicación, para que los empleados y colaboradores puedan comunicar, para prevenir y detectar, cualquier posible indicio, conocimiento o sospecha de un incumplimiento normativo o comportamientos constitutivos de acoso.

El canal de comunicación externo a través de la dirección de email **canaldedenunciascompliance@belenguerabogados.com** se constituye como una de las herramientas claves establecidas en el modelo de Prevención de la empresa.

Se trata de una canal externalizado, confidencial e independiente.

El Compliance Officer (externo a la organización) es el encargado de recibir la denuncia a través del canal de comunicación externo. Tras su recepción nombrará al equipo instructor (en el que incorporará miembros de la empresa que no pueden estar en modo alguno implicados o pueda existir conflicto de interés y/o falta de independencia, en cuyo caso se accederá al órgano de administración de la empresa).

La misión principal del Equipo Instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

5.3.- Medidas Cautelares.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, el Equipo Instructor podrá proponer al Compliance Officer, por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida cautelar de separación del trabajador presuntamente acosado del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso (por ejemplo, conceder permiso retribuido a alguno de los empleados implicados).

5.4.- Tramitación del procedimiento e investigación.

En aras a garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de veinte (20) días hábiles, salvo que, por la complejidad del expediente, el Equipo Instructor decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

Por tanto, el procedimiento de investigación tendrá una duración máxima de 20 días hábiles, desde la interposición de la denuncia para la emisión del informe de conclusiones, prorrogables por otros 10 días en casos de especial complejidad debidamente motivados.

El presunto acosado o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso podrán denunciar esta situación, a través, del canal externo habilitado, con identificación de las personas involucradas (principalmente presuntos acosado y acosador).

Se enviará un acuse de recibo al informante en un plazo máximo de siete (7) días naturales tras la recepción de la denuncia.

El sistema permitirá la presentación de denuncias anónimas, garantizando que estas reciban el mismo tratamiento y diligencia que las identificadas.

Para garantizar la confidencialidad: se asignarán códigos numéricos o alfanuméricos a las partes para preservar su identidad durante toda la instrucción.

El Equipo Instructor podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.

- Concertar audiencias con el trabajador afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.

- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa, para el esclarecimiento de los hechos.

- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.

- Solicitar ayuda externa (juristas u otros profesionales).

- Cualesquiera otras diligencias que el Instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

De todo lo actuado durante la tramitación del procedimiento se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes

absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa, dicho archivo será externo a la empresa.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado, testigos o el presunto acosador han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

En todo procedimiento de acoso, se dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que proceda a la revisión de la evaluación de riesgos psicosociales del puesto afectado. Asimismo, se garantizará a la víctima el derecho a una vigilancia de la salud específica para evaluar el impacto de la situación en su integridad psíquica.

5.5.- Finalización y propuesta de resolución del procedimiento.

El Equipo Instructor elaborará, en el plazo de 5 días desde la finalización de la investigación, un Informe de Conclusiones que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, al Órgano de Administración, siendo este el órgano supremo de decisión.

Se mantendrán al margen de la toma de decisiones para la resolución del conflicto, los miembros del Órgano de Administración que pudieran estar afectados por el mismo.

6. Adhesión al Código de Prevención del Acoso. Entrada en vigor y aceptación.

- Las normas estipuladas en el Código, son de carácter general y no pretenden contemplar todas y cada una de las situaciones que pueden producirse.

- Las normas estipuladas en el presente Código se aplicarán estrictamente. Las infracciones se tratarán con severidad y, en ciertas circunstancias, podrían conducir a la imposición de sanciones graves e incluso a la rescisión laboral con IMPROVEN CONSULTING, S.L.

- Es responsabilidad de todos cumplir este Código, debiendo asegurarse por IMPROVEN CONSULTING, S.L., que los empleados, de su organización tiene conocimiento del mismo, a cuyo fin lo incorpora como Anexo I del Código Ético de la empresa para su difusión e integración en el Programa de compliance de la misma.

-El presente protocolo será objeto de revisión y actualización periódica con una frecuencia mínima anual, o siempre que se produzcan cambios legislativos relevantes o se detecten ineficiencias en su aplicación. La revisión se llevará a cabo por el Comité de Cumplimiento en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).»

- El presente código de Prevención del Acoso entrará en vigor conjuntamente con el Código Ético de la empresa y es objeto de aceptación y de obligado cumplimiento por las personas sujetas al Programa y Manual de Compliance.