

Información sobre el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia y acoso



Declaración de principios

Nationale-Nederlanden asume el firme compromiso de no tolerar en el ámbito de su organización cualesquiera conductas, incluidas las realizadas en el ámbito digital, que supongan acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio en cualquiera de sus manifestaciones, incluyendo a las personas trans y LGTBI.

El protocolo es un instrumento que permite prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de las mencionadas conductas, y entre otras medidas, establece un **procedimiento de actuación** para denunciar y erradicar tales conductas, garantizando un entorno de trabajo seguro, libre de violencia y acoso.

Tipos de acoso

Violencia y acoso en el trabajo: A los efectos del Convenio 190 OIT, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Acoso laboral: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica–. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (NTP 854). El acoso laboral también se denomina «acoso moral», «acoso psicológico en el trabajo» o «mobbing».

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 (art. 7.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.2.3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (arts. 2 y 6 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Ciberacoso laboral: Toda conducta que constituya acoso en cualquiera de sus manifestaciones típicas realizada mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el contexto de trabajo.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de Nationale-Nederlanden Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.E., Nationale-Nederlanden Generales Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.E., Nationale-Nederlanden Oxygen S.L.U. y NN Individual Protection Solutions S.L. (todas ellas, Nationale-Nederlanden), así como a las personas demandantes de empleo, a las que colaboran con la empresa de manera voluntaria sin percibir remuneración y a las despedidas por cualquier causa de las previstas en la ley.

Asimismo, resulta de aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes a empresas contratadas o subcontratadas por Nationale-Nederlanden que desarrollen su trabajo en cualquiera de los centros de trabajo de Nationale-Nederlanden. La adopción de medidas deberá realizarse de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con lo expuesto anteriormente, también resulta de aplicación a los agentes de seguros colaboradores de Nationale-Nederlanden con relación mercantil en ámbito de la coordinación empresarial.

Inicio del procedimiento de denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de una solicitud por parte de cualquier persona afectada, la representación legal de las personas trabajadoras, o cualquier persona con conocimiento de la situación.

Las comunicaciones se realizarán por escrito a través de **denunciarcoso@nnespana.es** para el personal empleado de Nationale-Nederlanden, o mediante el canal de denuncias internas **<https://www.nnespana.es/canal-denuncias-internas>** para el personal de empresas contratadas o subcontratadas y agentes de seguros colaboradores.

La solicitud debe incluir la identificación de las partes involucradas, una exposición de los hechos, identificación de posibles testigos y medios de prueba.

En el protocolo puedes encontrar como anexo un **modelo de solicitud de intervención**.

La comunicación deberá contener la siguiente información:

- a) Identificación de la persona trabajadora que pudiera estar padeciendo conductas constitutivas de acoso, e identificación de la persona que solicita la intervención si es distinta de la anterior.
- b) Identificación de la persona a la que se atribuyen esas conductas.
- c) Exposición de los hechos, con expresión de las circunstancias de tiempo y lugar y cuantas otras sean relevantes.
- d) Identificación de posibles testigos.
- e) Medios de prueba de los que intente valerse la persona que solicita la intervención en apoyo de la veracidad de los hechos que expone.