

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INTERNO CONTRA EL ACOSO
Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA
DE MUJERES Y HOMBRES, APLICABLE TAMBIÉN A TERCEROS
VINCULADOS CON LA EMPRESA**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:
 - Acoso psicológico, moral o emocional
 - Acoso laboral.
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
 - Acoso por maternidad.
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - Denuncia.
 - Fase instructora.
 - Conclusiones.
 - Aplicación de medidas disciplinarias.
 - Plazos.

5. EVALUACIÓN.

ANEXOS:

- Anexo I Declaración institucional de principios/compromiso de la dirección de la asociación.
- Anexo II Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.
- Anexo III Denuncia escrita formal por acoso.

Para la confección de este protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha contado con el asesoramiento técnico del Consorcio Pactem Nord, en el marco del Programa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de esta entidad.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

BALAGUER ASSESSORS, como empresa dedicada al asesoramiento desde el año 1985, siendo consciente de las nuevas necesidades y exigencias requeridas por la sociedad actual, confirma por medio de este protocolo su **compromiso** de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

Asimismo, declara que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, por lo que tanto desde **BALAGUER ASSESSORS** como empresa, como cada uno de nuestros empleados, asumimos que **las actitudes y conductas de acoso psicológico, acoso sexual, y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad y a la libertad de las personas, POR LO QUE NO LOS TOLERARÁ, NI PERMITIRÁ EN NINGUNO DE SUS CENTROS ASOCIADOS, tanto si su origen se produce en el seno interno de nuestro centro de trabajo, ya sea horizontal o verticalmente, como si proviene de terceras personas relacionadas con esta empresa como clientes, usuarios de cualquier tipo, otros profesionales o proveedores.**

Del mismo modo, desde **BALAGUER ASSESSORS**, tenemos la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso en todas sus facetas. El personal directivo tiene la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca el acoso en las personas que estén bajo su responsabilidad.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada falta laboral leve, grave o muy grave, según el caso concreto, dando lugar a las sanciones que se recojan en este protocolo.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, en **BALAGUER ASSESSORS** nos comprometemos a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso, estableciendo un procedimiento que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

El acoso psicológico comprende todo trato vejatorio y descalificador, realizado de modo reiterado y progresivo hacia cualquier persona, con el objetivo de desestabilizarlo psíquicamente, dañando la dignidad e integridad de la víctima así como su reputación.

El acoso laboral comprende toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio. Esta serie de conductas implican situaciones definidas como: acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio y otras situaciones de violencia laboral.

Acoso sexual es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Acoso por razón de sexo es 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. (*Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que indirectamente, afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de la dirección, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará:

A toda persona del **equipo profesional** que preste servicios en **BALAGUER ASSESSORS**, incluido el personal directivo, personal contratado, personas becarias, voluntarias, trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa y entidades suministradoras o colaboradoras, con necesidad de su cumplimiento estricto.

Con el objetivo de prevenir y sancionar los comportamientos de acoso, es necesario dar publicidad al protocolo a través de los medios de comunicación de que se dispongan: boletín interno, página web, tablón de anuncios, etc. de forma que todas las personas relacionadas en el punto anterior lo conozcan.

PERSONAS RESPONSABLES DESIGNADAS

Dado el tamaño y dimensiones de nuestra empresa, que justifican la inexistencia de una Comisión de Igualdad, en **BALAGUER ASSESSORS**, se designará una persona o personas responsables de la tramitación de las denuncias, cuyas funciones serán las de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, o de maternidad, que se produzcan en nuestra empresa o con objeto de ella.

Entre sus funciones estará además la de informar a todo el personal de quien es la persona o personas designadas, de forma que pueda dirigirse a ella o ellas, si considera que está sufriendo acoso. Se puede solicitar en todo momento el asesoramiento de una persona técnica en igualdad y/o especialista en la materia, según el caso concreto.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1º) El procedimiento se **iniciará a través de una denuncia por escrito** que se debe hacer llegar a la persona o personas designadas para ello. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección, mandos intermedios, unidad de recursos humanos o similar de **BALAGUER ASSESSORS**, se debe remitir de forma inmediata a las persona o personas designadas, en un plazo máximo de **dos días naturales** desde su recepción.

2º) Se activa una **fase instructora**, durante la cual se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información. La persona encargada de la instrucción podrá ser la persona responsable de acoso en la empresa o la que ésta, en cada caso concreta, designe. En todo caso, la persona que lleve a cabo la instrucción será diferente de la persona denunciante y denunciada.

3º) La fase instructora finaliza con la **elaboración del informe de conclusiones** que sirve de base para la adopción de la decisión final, en la que se propondrán las medidas disciplinarias, que deben ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada, y trasladarlo a la dirección de **BALAGUER ASSESSORS**.

4º) En función de la gravedad de las conductas, se tomará alguna o algunas de las **medidas sancionadoras**:

- Amonestación verbal
- Suspensión de empleo y sueldo
- Cambio de turno de trabajo
- Movilidad funcional
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo
- Despido disciplinario

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplarán la existencia de **circunstancias agravantes** como:

- La reincidencia en la conducta de acoso
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora
- El estado psicológico o físico de la víctima: si hubiera sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...
- La situación de contratación temporal o en período de prueba en incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima

5º) **Duración del procedimiento:** Debe ser rápido, para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, así como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias de **20 días laborables**.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento. Tanto las personas denunciadas como las denunciadas podrán acompañarse en todos los trámites de la persona que crean conveniente tanto como apoyo psicológico o moral como para la mejor defensa de sus respectivos intereses.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una **confidencialidad estricta** y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento de su deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre la información que conocieran por su comparecencia en la investigación.

5. EVALUACIÓN

La persona o personas designadas deben llevar un control sobre las denuncias presentadas y las resoluciones de los expedientes, para realizar cada 2 años un informe sobre la aplicación del presente protocolo.

En Museros, a 28 de octubre de 2019.

Fdo.- BALAGUER ASSESSORS

Anexo I

Declaración de principios de la dirección de la empresa **BALAGUER ASSESSORS**

La empresa **BALAGUER ASSESSORS** se compromete a fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización y, de acuerdo con ese compromiso, declara que las conductas y actitudes de acoso psicológico en general, y acoso sexual y acoso por razón de sexo en particular, representan un atentado grave contra todas ellas.

Por lo tanto, en **BALAGUER ASSESSORS** nos comprometemos a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, la empresa **BALAGUER ASSESSORS** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización y, en especial, de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, desde BALAGUER ASSESSORS nos comprometemos a establecer las siguientes **medidas para la prevención y actuación frente al acoso, y en particular frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:**

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en todas sus facetas.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Designación de una persona o personas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.

En Museros, a 28 de octubre de 2019.

Fdo.- JOSEP BALAGUER MIR

En nombre y representación de
BALAGUER ASSESSORS

Anexo II
Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Doña **PAULA ALBERT SANCHO**, habiendo sido designada por la empresa **BALAGUER ASSESSORS** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Museros, a 28 de octubre de 2019.

Fdo.- PAULA ALBERT SANCHO

Anexo III

Denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos		
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombre y apellidos		<input type="text"/>	
NIF	<input type="text"/>	SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo		<input type="text"/>	
Centro de trabajo/Departamento		<input type="text"/>	
Vinculación laboral/Tipo de contrato		<input type="text"/>	
Teléfono de contacto		<input type="text"/>	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos			
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo		
Localidad y fecha		Firma de la persona interesada	

Este documento se entrega a: