PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO A LAS PERSONAS LGTBI

ABAC ASSESSORS, S.L.U.

| B60262565

INDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. MARCO NORMATIVO

CONCEPTOS LEGALES

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

ÓRGANO COMPETENTE Y CANAL DE DENUNCIAS

PROCEDIMIENTO INFORMAL

PROCEDIMIENTO FORMAL

FALTAS Y SANCIONES

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

MODELOS A CUMPLIMENTAR

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ABAC ASSESSORS, S.L.U. hace público su compromiso con el objetivo 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.

De acuerdo con ese compromiso, ABAC ASSESSORS, S.L.U. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y derechos fundamentales.

Para ello, el presente protocolo que se instaura en la organización persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así como garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI).

En consecuencia, ABAC ASSESSORS, S.L.U.se compromete a no permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier forma de acoso o discriminación a las personas del colectivo LGTBI. En ningún caso se ignorarán las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso a las personas LGTBI que se puedan producir en la organización. Se recibirán y tramitarán 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.

Asimismo, la organización se responsabiliza de 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. Y por último se establecerá un sistema para garantizar que las personas que produzcan alguna de las dos modalidades de acoso previstas en el presente protocolo, sean sancionadas.

Por su parte, ABAC ASSESSORS, S.L.U. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio a las personas LGTBI:

- Implantación del presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio a las personas LGTBI, en el cual se establece un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre los acosos previstos a fin de que se apliquen con las debidas garantías.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Con el fin de que todos los miembros

integrantes de la empresa sean conscientes de la existencia del protocolo y la posibilidad de su uso en caso de ser necesario.

- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias. Así como la realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.
- Diseño e implantación de un canal de denuncias para la recepción de estas, así como también de reclamaciones y quejas relacionadas en la materia, para proceder a su trámite y resolución. Y a su vez, la creación de un órgano compuesto por miembros de la propia entidad con conocimientos suficientes para afrontar la recepción de denuncias, tramitación y resolución de las situaciones de acoso descritos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo.

La organización, se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, prohibiendo expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2 MARCO NORMATIVO

La intimidad y dignidad de cualquier persona trabajadora constituyen derechos de la persona reconocidos en los artículos 10 y 18.1 Constitución Española, y en concreto en relación con la prestación laboral y a las ofensas de naturaleza sexual, conforme al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no cabe duda de la existencia de un derecho básico de los trabajadores que comprende el respeto a la intimidad, la consideración adecuada de la dignidad y la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, se refiere al Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual – Declaración CEE/27/1992-, según el cual, el acoso es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseados.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la misma Ley Orgánica, en el artículo 48, se prevé:

- Que las empresas están obligadas a "promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital"
- Que "con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación" (art. 48.1)
- "Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante:
  - la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
  - la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo" (art. 48.2)

Por otro lado, se prevé en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por ser una persona LGTBI, así como articular medidas para su cese

inmediato. Asimismo, en el artículo 15 de la mencionada ley, establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluirá un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Como hemos visto, en las anteriores normativas mencionadas, se establece la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual o por razón de su pertenencia a un determinado colectivo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten estas situaciones desagradables, arbitrando para ello procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste. Es decir, la obligación es "proteger" o evitar el riesgo de situaciones de acoso y contar con canales de denuncia y formas de actuación definidas.

A diferencia del plan de igualdad o el plan de igualdad de las personas LGTBI cuya obligatoriedad se basa en el número de personas trabajadoras en plantilla, la norma en este caso impone a las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios en general la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones por lo que hemos de entender obligatorio contar con un protocolo frente al acoso.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo y el acoso o la violencia contra las personas LGTBI son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En este sentido las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para finalizar con el planteamiento del marco normativo, cabe destacar la siguiente regulación normativa sobre la materia:

- Arts. 7, 8, 48 y 62 Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Art. 14, 15 y 62 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Arts. 17.1 y 54.2 g) Estatuto de los Trabajadores
- Art. 184 Código Penal

- Arts. 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Art. 15 de la Ley 31/2005, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Art. 19.1.i) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- Art. 11 bis de la Ley 1/2000, 7 enero, de Enjuiciamiento Civil
- Arts. 175-182 de la Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Art. 18.9 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones d la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST. Año 1998.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INSST. Año 1999

2.1 CONCEPTOS LEGALES

Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso o violencia contra las personas LGTBI

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada, hace a su vez en el artículo 9 la garantía de la indemnidad frente a posibles represalias.

Conducta constitutiva de Acoso Sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas y de muy distinta intensidad. En ocasiones nos encontraremos ante un solo episodio, pero de suficiente intensidad y gravedad como para merecer esta calificación, y en otras se dará una repetición de la misma o de distintas conductas.

El Instituto de las Mujeres, en su Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, enumera algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Conductas verbales:

a) Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
b) Comentarios sexuales obscenos
c) Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas
d) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
e) Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Conductas no verbales

a) Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
b) Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
c) Cartas, notas o mensajes de correo electrónico e carácter ofensivo de contenido sexual

d) Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

a) Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados…) o acercamiento físico excesivo o innecesario
b) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria
c) Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Conducta constitutiva de Acoso por razón de sexo o por razón de pertenecer al colectivo LGTBI

Según prevé el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007:

Constituye 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.

El acoso por razón de sexo tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades técnicas y destrezas. La finalidad es mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos. Estas conductas son totalmente rechazables y pueden ser calificadas como muy graves.

Por otro lado, en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece los conceptos de discriminación y acoso:

Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras

por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.

A continuación, se exponen algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o contra las personas LGTBI:

a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
b) Bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo
c) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, condición o género
d) Utilización de humor sexista
e) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
f) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
g) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
h) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso a la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

ABAC ASSESSORS, S.L.U., tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección y, por tanto, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en ABAC ASSESSORS, S.L.U., incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la organización, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la entidad. Así como también podrá dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa de combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por consiguiente, la plantilla total de la organización podrá incluirse dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las personas becarias y el voluntariado. Asimismo, también podrán incluirse los que presenten servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Para ello, la organización ABAC ASSESSORS, S.L.U. informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo -sea personal propio o procedente de otras empresas o entidades-, a las organizaciones de las que proceden, así como a las entidades a las que desplazan a su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso a las personas LGTBI, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Debemos tener en cuenta que en base al análisis práctico de los diagnósticos de distintas empresas y a la información emanada de las instituciones preocupadas por la materia, la mayoría de las personas que padecen este tipo de acoso son mujeres y LGTBI, y dentro de éstas, los grupos que podríamos calificar como “más vulnerables”, y sobre los que tanto ABAC ASSESSORS, S.L.U. como sobre los que el diagnóstico previo ha de prestar mayor atención, son:

- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo
- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnica

- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación
- Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Y dentro de estas personas, especialmente a personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia, extranjeros o intersexuales.

4 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

4.1 SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

ABAC ASSESSORS, S.L.U.garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles jerárquicos.

Para ello, ABAC ASSESSORS, S.L.U. promoverá la realización de cursos formativos en la materia de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón sexo, así como de acoso frente al colectivo LGTBI.

Pues, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, los empleadores promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

En concreto, la organización podrá establecer medidas para sensibilizar y formar a la plantilla en lo relativo a las identificaciones de las conductas de acoso y en sus diferentes modos de manifestación, entre los que se podrán habilitar campañas a través de charlas, repartir folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

La formación incluirá, como mínimo la identificación y esclarecimiento de la prohibición de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; prohibición de las conductas constitutivas de discriminación directa, indirecta o acoso discriminatorio a las personas LGTBI; los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen; los efectos negativos para la propia organización; la obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; y procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Al menos una vez al año se actualizará la información del personal en esta materia mediante los cursos de formación contratados o impartidos directamente por la propia organización a través de los cargos competentes encargados en la materia.

El cargo o departamento responsable de garantizar el cumplimiento de la actualización formativa e informativa al personal de la organización es Abogada.

4.2 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Para ABAC ASSESSORS, S.L.U. es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, pudiendo utilizarse: facilitar el protocolo por vía de correo electrónico o entrega personalmente, envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras, publicación en los tablones de anuncios o su publicación en la intranet (si existe esta forma de comunicación). En el documento de divulgación se hará constar el nombre y dirección de contacto del órgano encargado de la recepción y tramitación de las denuncias, "Instructora del Acoso".

En el marco de coordinación de actividades (art. 24 LPRL) es conveniente que se facilite el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicios y a los/as trabajadores/as autónomos/as que presten servicios dentro de ámbito organizativo de la organización.

En concreto, ABAC ASSESSORS, S.L.U. ha habilitado como instrumento para garantizar su política de divulgación:

entrega en mano y por correo.

4.3 PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. **Agilidad, diligencia y rapidez** en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

2. **Respeto y protección de la intimidad y dignidad** a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

3. **Confidencialidad**: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

4. **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias**, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

5. Contradicción a fin de garantizar una **audiencia imparcial y un trato justo** para todas las personas afectadas.

6. **Restitución de las víctimas**: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

7. **Prohibición de represalias**: 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.

4.4 Órgano competente y Canal de Denuncias

Comisión Instructora de Acoso

Para afrontar el tratamiento del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso a las personas LGTBI en ABAC ASSESSORS, S.L.U., la organización designa una persona responsable encargada de la gestión del procedimiento, así como del canal interno de comunicación.

La persona designada actuará bajo la denominación de "Instructora del Acoso", aun cuando esté formada por una única persona, siendo la siguiente: ABOGADA MARIA JOSE

La "Instructora del Acoso" será la encargada de la recepción de denuncias, quejas y comunicaciones, de su investigación, de la elaboración de informes y de proponer las medidas necesarias, garantizando en todo momento la celeridad, confidencialidad, protección de la intimidad, imparcialidad y el derecho de defensa de las personas implicadas.

La persona instructora actuará como responsable del procedimiento, prestando asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras afectadas, así como contribuyendo a la resolución de los conflictos e incidencias que puedan surgir en esta materia.

Se recomienda que la persona instructora cuente con la formación adecuada en materia de igualdad y prevención del acoso. Asimismo, para garantizar la imparcialidad del procedimiento, deberá abstenerse de intervenir en aquellos casos en los que exista una relación directa o conflicto de interés con las partes implicadas, pudiendo en tal caso recurrirse a asesoramiento externo especializado.

La persona instructora que intervenga en la tramitación y resolución de denuncias deberá suscribir un Compromiso de Confidencialidad, garantizando la protección de la privacidad y la intimidad de las partes durante todo el proceso.

Canal de Denuncias

La identidad de la persona designada como "Instructora del Acoso", así como sus datos de contacto, serán comunicados a toda la plantilla de ABAC ASSESSORS, S.L.U.

Se pone a disposición un canal interno de comunicación un "Canal de denuncias" a través del cual toda persona que preste servicios en ABAC ASSESSORS, S.L.U., el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la misma, que tengan conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo sobre algún miembro de su organización, podrá acceder al mismo y comunicar las denuncias quejas o recomendaciones que considere relativo a los comportamientos mencionados.

Este canal de denuncias será configurado por la "Instructora del Acoso" a través del siguiente instrumento:

canaletic@abac.cat

La organización pone a disposición un modelo de denuncia, que facilitará la recogida de información relevante sobre los hechos comunicados, pudiendo ser utilizado tanto por personas afectadas como por aquellas que hayan sido testigos o tengan conocimiento de las conductas descritas.

En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las comunicaciones y la protección de las personas que las formulen frente a cualquier tipo de represalia.

4.5. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El presente procedimiento está previsto para los casos en los que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero, en principio, no sean constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso a las personas LGTBI, con el fin de solucionar los problemas de forma ágil y correctiva.

Se iniciará en el plazo máximo de 5 días desde que la "Instructora del Acoso" tenga conocimiento de una actuación indebida.

Esta comunicación podrá ser realizada por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación dentro del ámbito de ABAC ASSESSORS, S.L.U.

En caso de que la denuncia no sea presentada por la persona afectada, deberá incluirse su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Si la "Instructora del Acoso" estimase que la conducta puede ser constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso a personas LGTBI, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de iniciar el procedimiento formal.

En el supuesto de que se considere que no existe acoso, pero sí una conducta inapropiada susceptible de derivar en el mismo, se iniciará una actuación de comprobación confidencial, pudiendo recabar la información necesaria.

El proceso deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días desde su inicio.

Una vez acreditada la existencia de indicios suficientes, la "Instructora del Acoso" podrá dirigirse a la persona implicada para informarle de la situación y de las posibles consecuencias disciplinarias.

Al finalizar, se informará a la dirección de la empresa. En caso de existir representación legal de las personas trabajadoras, también se dará traslado de forma adecuada y respetando la confidencialidad.

4.6 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la resolución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de estos hechos, podrá denunciar la situación.

En caso de que la denuncia no sea presentada por la persona afectada, sino por una persona que haya autorizado, deberá incluirse su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia se realizará por escrito, a través del canal de denuncias habilitado y se hará llegar a la "Instructora del Acoso".

La "Instructora del Acoso" valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de la denuncia, siempre partiendo de la credibilidad de la persona que presenta la queja. Y en el caso de encontrar indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Hay que tener en cuenta que, siempre que una persona alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte a la que se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las actuaciones desarrolladas y de su proporcionalidad.

De modo que se procederá a la apertura del procedimiento, en el plazo máximo de 5 días desde que la Instructora tenga conocimiento de la denuncia.

En la fase instructora, 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 considere que deben aportar información inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora finalizará en el plazo máximo de 30 días naturales desde el conocimiento de la denuncia, con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y la denunciada. En el informe se incluirán, además de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Únicamente en los casos de imperiosa necesidad se podrá ampliar el plazo en 3 días.

Cabe señalar que, durante la tramitación de tales actuaciones, y una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. Entre otras, se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Se deberá garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento, y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de un miembro de la representación legal de los trabajadores.

En el informe de conclusiones, en el cual se prevén las medidas disciplinarias oportunas propuestas por la "Instructora del Acoso", se trasladará a la dirección o gerencia de ABAC ASSESSORS, S.L.U. de forma inmediata, y a la Comisión de Igualdad, en caso de que ésta existiese.

En el informe de conclusiones se emitirá en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso
- No apreciar indicios de acoso.

El informe deberá incluir como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Durante el procedimiento podrán adoptarse medidas cautelares para proteger a la persona afectada.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad, la protección frente a represalias y el derecho de defensa.

Asimismo, podrán proponerse medidas preventivas para evitar la repetición de los hechos

Por otro lado, también cabe contemplar la posibilidad del archivo de la denuncia, ya sea debido al desistimiento de la persona denunciante (no obstante, en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso) o bien debido a la falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

4.7 FALTAS Y SANCIONES

Dentro de este punto ha de prestarse especial atención al mandato del Real Decreto 901/2020 de proceder a la "identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario". Así como al Título IV "Infracciones y sanciones" de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que se pueda o se haya infligido a la víctima y en atención a la protección de sus derechos, ABAC ASSESSORS, S.L.U. por medio de "Instructora del Acoso" propondrá adoptar las medidas cautelares hasta la resolución del procedimiento. Cabe destacar la necesidad de motivar la adopción de las medidas cautelares. Entre otras medidas cautelares se podrá adoptar el traslado o la suspensión de funciones.

Si la conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso a personas LGTBI supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de las personas, ABAC ASSESSORS, S.L.U. adoptará las medidas disciplinarias que pudieran considerar oportunas.

En este caso, se adoptarán las medidas disciplinarias que considere la dirección de ABAC ASSESSORS, S.L.U. de acuerdo, por un lado, con la previsión de faltas y sanciones de esta índole del Convenio Colectivo de aplicación, y, por otro lado, de acuerdo con el informe de conclusiones propuesto por la "Instructora del Acoso", y de entre las medidas disciplinarias, cabría señalar las siguientes medidas:

- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Suspensión de empleo y sueldo
- Perdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario.

5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dentro del entorno de mejora continua que caracteriza cualquier proceso encaminado a lograr la igualdad, corresponderá a la "Comisión Instructora de Acoso", realizar el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con el fin de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

En consecuencia, la "Instructora del Acoso" llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en ABAC ASSESSORS, S.L.U.. Este informe se presentará a la dirección o gerencia de la organización, a los órganos de representación unitaria y sindical (en caso de haber) del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

En el caso de que se detectaran deficiencias será necesario proponer modificaciones, y en su caso, adoptarlas, mediante la modificación del propio protocolo o dentro de las medidas específicas del Plan de Igualdad o Plan de Igualdad de las personas LGTBI.