

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL**

**ASOCIACION PARA LA RESPONSABILIDAD AMPLIADA DEL PRODUCTOR
ENVALORA**

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Autor	Cambios producidos
1.0	30/05/2024	ENVALORA	Versión inicial

APROBACIONES

Órgano de gobierno	Entidad	Fecha	Firma
Junta Directiva	ENVALORA	30/05/2024	

INDICE

1.	Definiciones.....	5
2.	Protección personas LGTBI.....	7
3.	Objetivos.....	8
4.	Destinatarios	8
5.	Legislación.....	9
6.	Procedimiento General de actuación	11
7.	Principios rectores y garantías del procedimiento	17
8.	Medidas de prevención	18
9.	Medidas de actuación	19
10.	Canal de denuncias	20
11.	Sanciones:.....	22
12.	ANEXO 1 FORMATO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO	23

APROBADO (Junta Directiva de fecha 30 de mayo de 2024)



D. Marcelo Miranda Renau
TotalEnergies Petrochemicals Ibérica SLU
Presidente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Junta Directiva y, por delegación, la Dirección General de la ASOCIACION PARA LA RESPONSABILIDAD AMPLIADA DEL PRODUCTOR, en adelante “ENVALORA” son conscientes de la importancia del entorno laboral para quienes desarrollan sus cometidos en sus instalaciones, tanto en el ámbito presencial como en el teletrabajo o trabajo en remoto o a distancia, y de la obligación de ENVALORA en preservar dichos entornos dentro de unos parámetros de respeto y consideración.

Desde la cultura del cumplimiento normativo en la que se enmarca la actuación de ENVALORA y, trasladando al entorno de trabajo tanto las obligaciones legales como las más modernas políticas de Prevención, se redacta este Protocolo de prevención y actuación a fin de definir las políticas y principios anti-acoso que regirán en el ámbito de trabajo de empleados y colaboradores en nuestra entidad.

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos) que, aun realizados de forma aislada o no recurrente (Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Ginebra, junio 2019) y dentro del entorno de trabajo, supongan directa o indirectamente un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando así el entorno laboral. Según se define en el citado Convenio de la OIT, son acoso “aquellos comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas que tengan por objeto, causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Tanto el acoso, en cualquiera de sus versiones, como el hostigamiento psicológico en cualquiera de sus modalidades son considerados **inaceptables** por ENVALORA, que adoptará las medidas que legalmente sean exigibles para asegurar que sus empleados y colaboradores desarrollan sus funciones en un entorno laboral saludable, tanto física, como psíquica, como socialmente, primando en cualquier caso la dignidad de las personas por encima de cualquier otro concepto.

Se aprueba e implanta así el presente Protocolo con la intencionalidad básica de prevenir y evitar cualquier comportamiento que pudiera quedar enmarcado dentro de lo que se ha denominado “acoso” y que se definirá en el cuerpo de este texto.

Este protocolo, como herramienta esencial para la prevención de dichos comportamientos, pasará a formar parte integrante esencial del compendio de procedimientos y normas de aplicación en ENVALORA, completando el conjunto de regulaciones que pretenden la ordenación de nuestro entorno de trabajo.

A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante, ENVALORA se compromete a implementar los siguientes Principios:

- a) **A promover**, desde la Junta Directiva y la Dirección General, una cultura corporativa de prevención con el objetivo principal de la erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones específicas formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- b) **A investigar**, de conformidad con lo previsto en este protocolo, cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando en su trámite las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad y celeridad.
- c) **A sancionar** de acuerdo a Derecho a quien resulte legalmente responsable de una conducta acreditada de acoso.
- d) **A asesorar** a quienes presenten una denuncia o queja fundada de acoso o violencia, y a apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede acreditado que sufrieron alguna de esas conductas, todo ello con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- e) **A ofrecer** el soporte necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias procedentes de cualquier persona.
- f) **A garantizar** la difusión de este protocolo, de manera que llegue a todos empleados, y a hacerlo público, colocándolo en un lugar visible y accesible.

1. **DEFINICIONES**

A continuación, y a mero título informativo, se incluyen las definiciones y conceptos sobre los que se trabajará en este procedimiento.

Definición de acoso psicológico o moral

A modo de ejemplo, y sin pretender en ningún caso una relación exhaustiva o cerrada, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional:

- a) Mantener al trabajador de forma continuada sin una ocupación efectiva, sin causa organizativa alguna que lo justifique.
- b) Sobrecargar al trabajador con un volumen de trabajo o tareas imposibles de realizar con una dedicación normal a su trabajo.
- c) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- d) Ocupar al trabajador en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- e) El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo sin que tenga una relación directa con la reducción objetiva de trabajo.
- f) Adoptar acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- g) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- h) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- i) Menoscabar la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- j) Aislar a una persona e impedir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- k) Cuestionar las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y menospreciar su autoridad.

El acoso es una conducta en la que el fin último del sujeto activo causante es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador.

Del mismo modo, en el caso del sujeto tolerante del acoso, su intención es desentenderse de su deber de protección.

Definición de acoso discriminatorio

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social define “acoso” como: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

Asimismo, añade: *“Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”*.

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o al hecho de no profesar ninguna religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófonos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

En general consideraremos una conducta de acoso discriminatorio cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

2. PROTECCIÓN PERSONAS LGTBI

Aun no alcanzando el umbral mínimo fijado por 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, para considerar obligatorio la inclusión de protocolos expresos de protección de personas pertenecientes a dichos colectivos, de forma voluntaria establece ENVALORA en este procedimiento y en los demás que sea oportuno, una mención expresa a este colectivo de personas que legalmente vienen protegidas de manera especial, requiriéndose para ellas una serie de medidas y procedimientos que garanticen sus derechos en el entorno laboral.

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual se establecerán las siguientes medidas:

- 1- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente, se entregará□ este protocolo al personal de nueva incorporación en la Asociación.
- 2- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la Asociación.
- 3- La representación de la plantilla, si hubiese sido designada, debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Asociación debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y la debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras

medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGT- Bifóbica o incite a la LGTBIfobia.

- 7- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección General de la Asociación se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo si hubiese sido designado y en su caso a la persona responsable del Cumplimiento Normativo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente procedimiento es prevenir y evitar determinadas situaciones o actuaciones que pudieran considerarse constitutivas de acoso en el entorno laboral. Con la misma finalidad, se pretende fijar los procedimientos a seguir en caso de observancia de conductas que pudieran enmarcarse dentro de lo que se ha definido como acoso laboral, sexual, discriminatorio o de género en el ámbito de ENVALORA.

4. DESTINATARIOS

Son destinatarios del presente procedimiento, de sus normas y regulación en él contenidas:

- a) Los empleados, y dirigentes de la entidad, dentro del ámbito habitual de su trabajo,
- b) Los colaboradores externos en el ámbito de su relación con empleados de ENVALORA

Todos ellos deberán hacer respetar las normas nacionales y, en su caso, autonómicas, así como las directrices específicas de ENVALORA en materia de prevención del acoso en el entorno laboral, garantizando así que cumple y hace cumplir a sus empleados y colaboradores con la normativa legal vigente en cada momento en materia de prevención del acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Todos los empleados, colaboradores y, por supuesto, los responsables de hecho y de Derecho de la entidad, así como quienes tengan encomendada la vigilancia del Cumplimiento Normativo (Responsable de Cumplimiento) tienen la obligación de poner en práctica en sus respectivos

ámbitos de trabajo las medidas necesarias, las que se contienen en este procedimiento y cualesquiera otras que permitan garantizar el respeto a la integridad de las personas.

Todos los nombrados en el párrafo anterior asumen la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir las normas de prevención del acoso en el entorno laboral tanto por ellos mismos como por quienes, aun no viniendo obligados de forma directa, colaboren con ellos en cualquiera de los ámbitos de acción de la Entidad.

La persona que desempeñe las funciones de Dirección General y quien desarrolle las funciones de Responsable de Cumplimiento, se ocupará de exigir acciones expresas que promuevan y garanticen el cumplimiento de las normas de prevención del acoso, haciendo constar en las listas de objetivos anuales, acciones concretas a cumplir con carácter prioritario por aquellos.

5. LEGISLACIÓN

Se recoge a continuación el compendio normativo regulatorio a nivel nacional del acoso, así como unas referencias a la normativa autonómica de Madrid de aplicación a ENVALORA por la ubicación de su centro principal de trabajo en esa Ciudad.

1. **Constitución Española de 1978**, que reconoce como Derechos Fundamentales: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad” (artículo 10); “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,.” (artículo 14); “Todos tiene derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); ”Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”(artículo 18.1); “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”(artículo 35.1); “...los poderes públicos...velarán por la seguridad e higiene en el trabajo” (artículo 40.2).

2. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** que establece el derecho del trabajador y la obligación de ENVALORA a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
4. **Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid,** que incluye en su artículo 2.3 e) el acoso sexual en el ámbito laboral como parte del contenido de dicha ley y establece que la Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales para diseñar medidas específicas de prevención de la violencia de género en el entorno laboral.
5. **Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** que señala en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Asimismo, el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.
6. **Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social** que en su artículo 2 f) define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
7. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.
8. **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid,** que considera en su artículo 3 i) acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Asimismo, establece que la Comunidad de Madrid implementará una política proactiva de carácter transversal dirigida a la plena integración sociolaboral de las personas LGTBI destinando para ello los instrumentos y estructuras necesarias que garanticen su viabilidad y que en el ámbito laboral (artículo 44) se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.

9. **Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre**, de trabajo a distancia, que prevé en su artículo 4.4 que las Asociaciones deberán prever las particularidades del trabajo a distancia, especialmente el teletrabajo, en la configuración y aplicación de las medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.
10. **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual. El objeto de esta Ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. Amplía los derechos de las personas trabajadoras consideradas víctimas de violencia sexual, entre otros, en materia de derecho a la reducción de jornada, adaptación de jornada y movilidad geográfica y en la interpretación de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo -equiparándolos a los derechos de las víctimas de violencia de género.
11. **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 tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

6. PROCEDIMIENTO GENERAL DE ACTUACIÓN

6.1 Iniciación del procedimiento: Legitimación y contenido. Instructor.

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso previstos en el presente protocolo se inicia, bien de oficio por conocimiento directo, bien a partir de la presentación de una solicitud de intervención, que en este protocolo denominaremos “denuncia”, que deberá estar accesible para todos los empleados y colaboradores de ENVALORA y cuyo modelo se anexa al presente Protocolo. Asimismo, podrá presentarse por medios electrónicos para lo que se habilitará un Canal de Denuncias que facilitará su presentación con el mismo anonimato o la total garantía de confidencialidad que la presentada por cualquier otro método.

La solicitud física se podrá presentar en un sobre cerrado y dentro del mismo el resto de los documentos que considere necesario aportar, para garantizar así la confidencialidad, el sigilo y evitar el mal uso de la información o victimización. La solicitud por medios telemáticos podrá presentarse por correo electrónico acompañado de los documentos e informaciones que se consideren oportunos en formato electrónico (Pdf, Excel etc...)

a) Legitimación

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Si hubieran sido designados, los delegados de prevención y los representantes de los empleados en el ámbito donde el denunciante preste servicio.
- La persona que desarrolle las funciones de Responsable de Cumplimiento si hubiera sido designada.
- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.

El procedimiento también podrá iniciarse de oficio por conocimiento directo de los hechos por la Dirección General o por la persona que ostente la responsabilidad de tramitar el presente procedimiento.

b) Contenido.

La denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:

- Descripción de los hechos con aportación de documentos con algún valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- Identificación del denunciante salvo que el mismo desee permanecer en el anonimato. En su caso, nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico, etc., de quien informa de los hechos.
- Identificación de la persona o personas que estén sufriendo las conductas ilícitas.
- Identificación del presunto acosador o, en su caso, de las personas que infringen o participan de forma activa o pasiva en esas conductas.

c) Instructor.

Por ENVALORA se designa como Instructora a la persona que desarrolle las funciones de Responsable de Cumplimiento en cada momento si éste hubiera sido nombrado por la Junta Directiva, quien será la responsable de la gestión del Canal de denuncias por acoso que igualmente se regula en este Protocolo. Hasta su efectivo nombramiento se designa por la Dirección General a la persona encargada de dicha gestión.

6.2 Fases del procedimiento:

1- Recepción de la denuncia

En una primera estimación de la comunicación recibida, la persona receptora de la misma (Instructor), realizará un primer análisis formal de los hechos denunciados, dirimiendo si contiene los elementos mínimos para poder iniciar una tramitación con garantías de profesionalidad y respeto de los Derechos Fundamentales de las personas que en la misma pudieran nombrarse. Observando la más absoluta confidencialidad, recabará nuevos datos y/o solicitará más detalles e informaciones al denunciante si se hubiese identificado, comunicándose con dicha persona por medios que garanticen la confidencialidad del procedimiento.

Cualquier información que tenga la consideración de carácter personal, será tratada de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2018 de 5 de diciembre y concordantes.

Si, tras este primer examen y, en su caso, la ampliación de las informaciones que por el receptor se hubiera considerado, se adoptará la decisión de:

- a) Archivar la denuncia, comunicando de forma razonada al denunciante y a la Dirección general los motivos.
- b) Continuar con su trámite iniciándose la siguiente fase de este procedimiento.

2- Análisis y valoración inicial

Superada la fase de recepción y tomada la decisión de la prosecución de su trámite, por el Instructor se procederá a informar a la Dirección General, de la recepción de dicha denuncia y de su contenido.

En ningún caso se informará en esta fase de la existencia de la denuncia a ningún otro empleado de ENVALORA ni al superior jerárquico o funcional ni del denunciante ni de la persona que estuviera siendo objeto de acoso.

En aquellos casos en los que en la denuncia se cite como presunto acosador a la persona que ejerza las funciones de Dirección General, se omitirá dicha comunicación a la persona implicada. En este último supuesto el Instructor guardará total confidencialidad del trámite de la denuncia limitándose a su trámite con el Presidente de la Asociación y al Presidente de la Comisión de nombramientos y, si alguno de los mismos estuviese igualmente citado en la denuncia, con quien ocupe el puesto de Vicepresidente.

En esta segunda fase se realizarán las indagaciones necesarias dentro y fuera del entorno laboral si fuera necesario para el completo esclarecimiento de los hechos. Podrá solicitar los informes que considere oportunos y llevar a cabo las actuaciones necesarias, incluso tomar declaración a las partes implicadas.

En cualquier momento de esta segunda fase en la que el Instructor considere que existen indicios razonables de que pudieran ser ciertos los hechos que le han sido denunciados, tomará las medidas necesarias para la activación del protocolo anti-acoso de ENVALORA, informando de ello a la Dirección General y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales si hubiera sido nombrado. De este Servicio se recabará un Informe sobre los riesgos psicosociales del entorno laboral de la persona objeto de acoso.

Durante todo el proceso de trámite podrá requerirse el asesoramiento especializado de profesionales externos a ENVALORA. En este caso se tramitará la solicitud de asesoramiento especializado a través de la persona que realice las funciones de Dirección General de ENVALORA salvo su implicación en el expediente, en cuyo caso se seguirá el proceso informado anteriormente.

Con el fin de evitar la incidencia en los Derechos Fundamentales de la persona que pudiera estar siendo objeto de acoso y, tras los trámites, gestiones y averiguaciones oportunas, por el Instructor se propondrá a la Dirección General y, en su caso, al Presidente de la Asociación, las medidas cautelares necesarias. Entre dichas medidas podrá determinarse, si fuese personal laboral de ENVALORA, la movilidad de puesto de trabajo o de ubicación física de la persona objeto del acoso o de la persona denunciada a fin de evitar su contacto directo o indirecto en el entorno laboral. Para la aplicación de las medidas cautelares que supongan un perjuicio o menoscabo en las condiciones laborales de la víctima, se requerirá la conformidad expresa de la misma.

Durante la fase de instrucción y valoración inicial, podrá tomarse declaración a la persona denunciante si se conoce su identidad, a la denunciada y a la que fuese objeto de las conductas de presunto acoso. En estas declaraciones podrán estar presentes los representantes sindicales de las mismas si hubiesen sido formalmente nombrados o las personas que, como sus asesores, ellas pudieran designar.

Todos los trámites que se consideren necesarios para el completo esclarecimiento de los hechos denunciados se realizarán dentro de un entorno en el que se garantice completamente la confidencialidad, la intimidad y los Derechos Fundamentales de todos los intervinientes, con especial atención en la sensibilidad que deberá ser máxima con todos ellos sin que en ningún caso pueda presumirse la responsabilidad del denunciado.

Finalmente se emitirá por **el Instructor un informe conteniendo la denuncia**, el resultado de las gestiones realizadas, las conclusiones objetivas alcanzadas con una fundamentación jurídica que permita sostener las recomendaciones a la Dirección General, a la persona que gestione los Recursos Humanos de la entidad y, en su caso, a la Autoridad competente.

Si la conclusión fuera haber quedado acreditada la falsedad intencionada de la denuncia, se recomendará la adopción de medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

La tramitación de esta instrucción deberá hacerse desde la mayor celeridad posible, siendo lo deseable que no se superen los veinte (20) días laborables hasta su finalización, salvo que por la complejidad del expediente o de la obtención de pruebas, debiera superarse dicho plazo.

3- Actuaciones

El Informe elaborado por el **Instructor será remitido a la Dirección General y al Presidente de la Asociación para que por las mismas se adopten** las decisiones que en Derecho corresponda.

En caso de que alguna de las personas implicadas en la denuncia fuese la que ejerciera las funciones de Dirección General, el Informe completo se remitirá a quien realice las funciones de Presidente o, de Vicepresidente si aquel estuviera implicado. Si en algún caso no existieran tales personas en el organigrama de la entidad o coincidieran con la/s identificadas como presuntos autores responsables de las conductas de acoso en el Informe, por el Instructor se valorará trasladar el Informe a quien tenga facultades suficientes para tomar las acciones recomendadas, como la Junta Directiva o la Comisión de Nombramientos y/o, en su caso, a la Autoridad competente.

Como consecuencia de las recomendaciones contenidas en el Informe, por quien corresponda, deberá adoptarse algunas de las siguientes decisiones:

- Archivar el expediente por alguna de las siguientes causas:
 - a) Insuficiencia de indicios o pruebas
 - b) Por no ser la conducta denunciada considerada como acoso en el entorno laboral
 - c) Haberse solucionado la situación de acoso por medios conciliatorios entre las partes con independencia de que se acuerde contactar con la persona denunciada a fin de hacerle saber la improcedencia de su comportamiento conminándola a cesar en el mismo por no ser bien recibido por la víctima ni por ENVALORA.
- Proponer la incoación de un Expediente Disciplinario y/o, en su caso, traslado a la Autoridad competente con base en las conclusiones obtenidas del Informe siempre que exista un soporte legal en la legislación de aplicación.
- Continuar con la tramitación del Expediente interno devolviendo el mismo a su Instructor con el fin de realizar más gestiones tendentes al esclarecimiento completo de los hechos y siempre que no hubieran quedado acreditados de las primeras pruebas realizadas, pero existan indicios racionales de que la víctima pudiera estar siendo objeto de conductas de acoso.

- Adoptar las medidas de reorganización laboral interna si de las conclusiones del Informe se desprende que se trata de un conflicto personal entre los implicados.

7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Se considerarán Principios esenciales rectores de todas las fases del presente Procedimiento, los siguientes:

Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

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

Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

Protección de la salud de las víctimas: La Dirección General de la Asociación debe adoptar de oficio las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Asociación debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Medidas generales de prevención

Corresponderá al Servicio de Prevención la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo, incluyendo la de riesgos psicosociales. Igualmente corresponde a dichos Servicios de Prevención el asesoramiento sobre la planificación de medidas concretas preventivas con el objetivo principal de prevenir y evitar las conductas que puedan ser consideradas como acoso en el entorno laboral.

Por los responsables de ENVALORA se adoptarán las medidas necesarias para recabar y obtener dicha evaluación por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el entorno en el que desarrollan sus respectivas funciones los trabajadores de ENVALORA. Igualmente se adoptarán las medidas necesarias para obtener dicho asesoramiento especializado, tanto en el ámbito de la evaluación como en el de la prevención y en el de la actuación.

En cualquier caso, por los responsables de ENVALORA se promoverán medidas, instrucciones y programas de formación con la finalidad de difundir su compromiso de erradicación del acoso en el entorno de nuestra Asociación, fomentar conductas de “tolerancia cero” con cualquier tipo de violencia o intimidación en el entorno laboral, así como aquellas medidas capaces de anticiparse a cualquier situación de acoso. Se considera esencial la participación de los empleados y colaboradores de ENVALORA en este proceso educacional contra el acoso, por lo que se habilitarán cauces de comunicación a fin de incentivar sus sugerencias en el proceso.

Formación

ENVALORA dotará de medios humanos, económicos y de estructura suficientes para conseguir la efectividad de las medidas de formación a sus empleados.

Existirán dos objetivos principales de la formación:

- a) A todos los empleados para favorecer la cultura de tolerancia cero con la violencia o con cualquier tipo de acoso en el entorno laboral o personal, incluyéndose información sobre la protección de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI
- b) A quienes sean designados como encargados de la instrucción de los expedientes internos o de la adopción de medidas consecuencia de tales informes, con especialización en el tratamiento de casos de acoso por razón de discriminación sexual, de identidad de género y personas del colectivo LGTBI.

Dichas formaciones serán impartidas por personal interno o externo con experiencia acreditable en entornos de violencia, acoso e interpretación de disposiciones legales. Las jornadas de formación serán parte del Plan de formación de ENVALORA a sus empleados y será considerado una acción principal de forma anual.

9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

A fin de identificar dentro de la organización de ENVALORA la persona o personas que serán responsables de la puesta en práctica de este procedimiento y de la gestión del Canal de Denuncias, a continuación, se identifica a cada una de ellas por orden de preferencia:

- a) Responsable de Cumplimiento si hubiera sido nombrado o Letrado externo
- b) Dirección General
- c) Presidente y Vicepresidente de la Asociación
- d) Presidente de la Comisión de Nombramientos
- e) Junta Directiva
- f) Asesores externos especializados

Podrá designarse a una persona o entidad externa a la organización de ENVALORA para que realice las funciones que le corresponden al designado como Instructor.

Serán funciones de la persona responsable de la tramitación de este procedimiento (Instructor), las siguientes:

- 1.- Atender el Canal de Denuncias por acoso
- 2.- Iniciar el Expediente con la recepción de la denuncia o por conocimiento directo de los hechos
- 3.- Instruir el Expediente recabando las informaciones y practicando las pruebas que considere necesarias
- 4.- Obtener el asesoramiento especializado externo si lo considerase necesario
- 5.- Recabar de los Servicios de Prevención los Informes oportunos.
- 5.- Emitir un Informe de conclusiones conteniendo recomendaciones expresas con fundamentación en los hechos acreditados y con base en la legislación nacional y autonómica si la hubiera.

10. CANAL DE DENUNCIAS

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en este Protocolo, por ENVALORA se pone a disposición de todos sus empleados y colaboradores un Canal de denuncias por acoso a fin de que, de forma libre, anónima y/o confidencial puedan poner en conocimiento de los responsables de tramitar el proceso, hechos que pudieran ser constitutivos de comportamientos de acoso o cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

Se considerarán elementos esenciales del citado canal de denuncias, los siguientes:

- a) Se podrá acceder al Canal por medios telemáticos o en soporte físico (papel)
- b) Se habilita el cauce para la presentación de denuncias de forma verbal por vía telefónica o por servicios de mensajería de voz.
- c) Podrán acceder al sistema de presentación de denuncias, tanto empleados como terceros externos a ENVALORA.
- d) Podrá ser utilizado para denuncias de cualesquiera otros ámbitos de ENVALORA.
- e) Se acusará recibo de la denuncia de forma inmediata, y siempre dentro de los siete días siguientes al de su recepción.
- f) La denuncia podrá ser, a elección del denunciante, anónima y siempre confidencial
- g) La tramitación será igualmente diligente para todas las denuncias, aunque fuesen anónimas o aportasen pocos datos o pruebas.

- h) El denunciante decidirá qué datos aporta.
- i) Podrá aportarse documentación relativa a los hechos denunciados
- j) Podrá contactarse con el denunciante si así lo autoriza expresamente y se identifica
- k) El denunciante, si estuviera identificado, responde de la veracidad de los hechos y pruebas aportados.

A tal efecto, ENVALORA ha diseñado e implementado diversas vías de comunicación para que quienes tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación de este Procedimiento o de cualquier otro de aplicación en el entorno de ENVALORA, deberán comunicarlo a través de los siguientes mecanismos:

- a) Cuenta de correo electrónico. Se crea a tal efecto la cuenta de correo electrónico denominada denuncias@envalora.es donde podrá notificarse cualquier denuncia a los efectos previstos en este protocolo.
- b) Teléfono móvil nº **+34 627591513** asignado al uso y acceso exclusivo de la persona a quien se asignen las responsabilidades de la instrucción en cada momento. Al momento de aprobación de este procedimiento y hasta el nombramiento efectivo del Responsable de Cumplimiento en ENVALORA, se determina que la persona que atenderá el buzón y las llamadas será **D. José Luis González Álvarez (Letrado asesor externo de Envalora)**. A través de este medio podrá comunicarse directamente con el Instructor por medio de voz o mensaje escrito o verbal mediante el uso de cualquiera de las herramientas de mensajería disponibles en cada momento.

Como principio general, frente a dudas o inquietudes respecto de una posible violación de leyes, de este protocolo o de otras políticas internas aplicadas por ENVALORA para el desarrollo de una actividad ilícita, segura y transparente, todo empleado deberá comunicar esta situación mediante el canal formal que ha sido detallado anteriormente.

El canal de comunicaciones expuesto no se utilizará para reclamaciones laborales, de material o con fines de organización.

Cada comunicación tendrá asignado un número de registro. El buzón de comunicaciones, en cualquiera de sus formatos, permitirá al Instructor almacenar o recuperar información clave sobre cada incidencia, incluyendo fecha y fuente de la comunicación original, el plan de investigación,

resultados de entrevistas o cualquier otro procedimiento de investigación, tareas pendientes, resolución final, así como la cadena de custodia de cualquier evidencia o información clave.

Como se ha indicado en el apartado correspondiente de este Protocolo, si por el Instructor se concluyera que la denuncia contiene hechos o documentos falsos de forma intencionada, éste recomendará a la Dirección General y, en su caso, al Presidente de la Asociación, la apertura de un Expediente sancionador contra la persona que hubiera cursado la denuncia falsa.

Por el responsable en la tramitación del expediente se adoptarán las medidas necesarias para garantizar en todo momento el anonimato del denunciante frente al resto del personal de ENVALORA y especialmente ante las partes implicadas en la denuncia, previendo y anticipando medidas eficaces que eviten cualquier represalia contra el mismo.

11. SANCIONES:

La comisión de conductas de acoso o violencia en el entorno laboral previstas en el presente Protocolo podrá constituir falta leve, grave o muy grave, de acuerdo con la tipificación hecha en las normas vigentes en cada momento y, consecuentemente, ser susceptible de las sanciones previstas en aquéllas.

El procedimiento sancionador será el regulado en el Convenio Laboral de aplicación a la actividad de ENVALORA, siendo dicha norma y las de aplicación en el entorno laboral las que regirán el procedimiento de sanciones.

.....

12. ANEXO 1 FORMATO DENUNCIA

SOLICITANTE

Persona afectada Personas y Unidad de Apoyo Unidad/Área afectada

Otro (especificar):

Deseo permanecer en el anonimato

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo Moral. Laboral

Otro (especificar): _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos _____

DNI _____

Teléfono _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo _____

Área/Departamento _____

Puesto de trabajo _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

No Si

(especificar)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

En _____, ____ de _____ 20

Firma de la persona interesada (**salvo que desee permanecer en el anonimato**)