

REVISTA DE IGUALDAD

LÓGICA DIGITAL

*Seguridad jurídica y **confianza** para su organización*



EN ESTA EDICIÓN

**EL REAL CLUB DE GOLF DE
TENERIFE IMPLANTA
PROTOCOLO CONTRA EL
ACOSO.** PÁGINA 1

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO
Y PLANES DE IGUALDAD: UNA
INVERSIÓN INTELIGENTE**
PÁGINA 4

**ESTRATEGIA:
"CONFIANZA" EL INGREDIENTE
SECRETO**
PÁGINA 7

**PROFESIONALES LÓGICA
AUDITORES: SANDRA CID**
PÁGINA 9

El Real Club de Golf de Tenerife implanta el Protocolo contra el acoso y la discriminación

Aunque sus orígenes se remontan más atrás en el tiempo, el Real Club de Golf de Tenerife fue fundado el día 18 de diciembre del año 1932, lo que lo convierte en uno de los más antiguos de España..



Situado en la zona más verde y fresca de la isla. Uno de los clubs de golf más antiguos de nuestro país.

En el mes de marzo, el RCGT volvió a confiar en Lógica Auditores, para formar a la totalidad de su plantilla en materia de Acoso, siendo Pablo Hurtado y Sandra Cid las personas encargadas de impartir dicha formación, ambas personas socias de Lógica Auditores.

El Real Club de Golf de Tenerife ha sido galardonado por la Real Federación Española de Golf con la placa al **Mérito de Golf** en el año 2001, así como el **Título de “Famoso”** otorgado por el periódico decano de la prensa canaria “Diario de Avisos” en su 50 aniversario.

En Febrero de 2019, el RCGT implantó el protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso. Sirvan estas líneas para dar las gracias al Real Club de Golf de Tenerife por su implicación, atención y colaboración para la realización exitosa del proyecto y particularmente queremos agradecer a **María Rguez. De Guzmán Ochoa, Gerente del RCGT** por todo lo anterior y además, por su deferencia al compartir sus impresiones del proceso de implantación del protocolo.



¿Por qué decidieron implantar el Protocolo de Prevención y Tratamiento de Acoso?

María Rguez. : Creemos que es muy importante tener establecido un procedimiento de cómo actuar para evitar y saber tratar, si se produjese, un caso de acoso. Es importante que no sólo las personas con responsabilidad, sino que toda la plantilla sepa cómo tiene que actuar. Al disponer de un protocolo, contribuimos a la transparencia de nuestro club y a tomar un papel activo ante cualquier situación adversa.

¿Puede describir cómo ha sido el proceso de implantación - duración, documentación, complicaciones, personal involucrado - etc.?

María Rguez. : El proceso ha sido breve, práctico, efectivo y con mucha información en cada paso. Ha durado menos de un mes. Nos han facilitado información para compartir con nuestro personal y también cursos de formación. Destacaría que en todo el proceso hemos estado involucrados tanto la gerencia como la representación de los trabajadores.

¿Cómo y por qué contactó con Lógica Auditores?

María Rguez. : Contactamos con Lógica Auditores por su experiencia en todo lo relativo a protocolos de acoso e igualdad, y porque conocemos a D. Pablo Hurtado y confiamos en su reputada experiencia en este tipo de procesos.

¿Si existiese en la empresa algún incidente de acoso sabría cómo reaccionar?

María Rguez. : Por supuesto, sabría activar el protocolo si fuera el caso y cómo proceder en cada momento.

Agradecer de nuevo a **María Rguez. De Guzmán Ochoa, Gerente del RCGT** su amabilidad por atendernos y compartir su experiencia.

Real Club de Golf de Tenerife
C/ Campo de Golf 1 38350, Tacoronte
Santa Cruz de Tenerife - España
E-mail: reservas@rcgt.es
Teléfono: +34 922 636 607



FOTO DE MARÍA RGUEZ. (GERENTE RCGT) Y PABLO HURTADO (SOCIO LÓGICA AUDITORES) EN LAS INSTALACIONES DEL RCGT

Protocolos contra el acoso y Planes de Igualdad: Una inversión inteligente para su organización

por Pablo Hurtado
Socio fundador de Lógica Auditores

La semana pasada tuve conocimiento de que una empresa recibía una carta de una de sus trabajadoras, donde exponía que se encontraba de baja por incapacidad temporal debido a un problema que había tenido en la empresa. Según esa misma trabajadora, la situación estaba ocasionada porque estaba sufriendo un acoso por parte de su responsable en la empresa.

Investigando el asunto, pronto salió a la luz que esa era la segunda carta que la trabajadora enviaba a la empresa por el mismo motivo.

La empresa no le dio importancia a la primera comunicación y no llevó a cabo ninguna actuación. Al recibir la segunda comunicación, la empresa buscó asesoramiento.

La inmensa mayoría de empresarios/as y directivos/as, desconocen que disponer de un protocolo de acoso es **absolutamente obligatorio**, con independencia del número de personas que formen la plantilla de la empresa.

Adicionalmente a las cuantiosas sanciones administrativas (de hasta 819.780 €), las empresas que no cuenten o no apliquen este Protocolo pueden incurrir, además, en responsabilidad civil e **incluso en responsabilidad penal**, recargos sobre prestaciones de Seguridad Social, así como ser sancionadas con la pérdida automática y/o exclusión de ayudas derivadas de la aplicación de programas de empleo.

Debido a la premura de la situación, dos de los profesionales de Lógica Auditores, se desplazaron a la isla de la Palma, contactaron con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), elaboraron el documento del protocolo y se impartió formación a las personas que ocupan los cargos de dirección, a la RLT y a todas las personas interesadas de la empresa.

En paralelo se realizó una investigación de lo sucedido, hablando personalmente con los involucrados y testigos. El asunto pudo resolverse en 3 días.

La premura en la actuación pudo corregir la situación y evitar que la trabajadora presentara la demanda penal por la inacción de los administradores - que ya tenía preparada - y de consecuencias severas para la empresa y el empresario.



Un Protocolo para la Prevención del Acoso establece unos procedimientos en la empresa que tratan de evitar que ocurran situaciones de acoso y discriminación en la organización y, en caso de producirse, dan las pautas a seguir (tanto para las personas responsables como para el resto de la plantilla).

Sólo el 10% de las empresas tiene un protocolo, y la mayoría **no incluye el uso de las nuevas tecnologías como forma de acoso.**

El suicidio de la trabajadora de Iveco, noticia de la que se hicieron eco los medios de comunicación, deja al descubierto la poca implicación de las empresas para combatir el acoso.

Más de **2.000 mujeres han denunciado casos de acoso en su puesto de trabajo** entre 2008 y 2015 en España.

Desde Lógica Auditores, estamos reservando una parte del tiempo de nuestros técnicos/as, para orientar de manera gratuita a las empresas para que sepan cómo cumplir los requisitos que exige la legislación en este área.

Tener los mecanismos para saber cómo proceder en caso de que ocurra en su entorno, no sólo protegerá a las víctimas, sino que creará un ambiente de trabajo más justo en su empresa. Lo que representa, sin lugar a dudas, una inversión inteligente en su organización.

PULSE AQUÍ

**Si quiere conocer
los requisitos
en materia de IGUALDAD
que necesita
SU ORGANIZACIÓN**

#logicaauditores.ORG

NOTAS DE ESTRATEGIA: CONFIANZA

El ingrediente secreto para generar "activos" en tu organización



Extracto del artículo publicado por Ignacio Merino - colaborador de Lógica Auditores - en la revista Innovatia.

Existe una relación directa entre confianza y “riqueza” en los negocios.

Uno de los factores clave para atraer inversión y talento a un país, a una región, a un proyecto o a una organización es **la seguridad jurídica**.

Representa este principio la certeza de que todos, tanto los poderes públicos como los ciudadanos sepan a qué atenerse, lo cual supone, por un lado, un conocimiento cierto de las leyes vigentes y, por otro, una cierta estabilidad de las normas y de las situaciones que en ella se definen. **Certeza y estabilidad.**

Dicha certeza y estabilidad, generan **confianza**.

Trabajar para conseguir confianza es la **antesala del éxito de los proyectos**. Y tiene relación directa con la "riqueza" de los negocios.

La confianza se convierte en un activo de la empresa o la organización.

Para lograr ese activo en la consultoría comercial, que es mi negocio, y que consiste en dispensar consejos y recomendaciones de estrategia empresarial, necesito ganar y mantener confianza.

Para conseguirlo, mi estrategia particular tiene tres pilares:

El primero es establecer ciertos principios en mis comunicaciones verbales y escritas que son constantes. Transmito los mismos principios independientemente de las circunstancias. El segundo es el de ser conocido por “contar la verdad” sin pretender complacer a nadie y aunque esa verdad no sea bienvenida.

Y en tercer lugar, realizo mi trabajo sin “abusar” de mis clientes por un ingreso a corto plazo.

Con estas tres premisas, ellos pueden confiar en que no les sugeriré nada ni nadie - que no crea de manera genuina y sincera - que les será muy beneficioso para sus empresas.

El objetivo que persigo es que mis clientes y mi relación con ellos, se convierta en un activo, en algo con valor intrínseco.

La confianza generada se convierte en un "activo" que se acumula y tiende a aumentar.

Como aumenta “la energía potencial” del agua a medida que aumenta la altura a la que está embalsada, a la espera de ser “turbinada” y convertida en energía eléctrica.

Una buena estrategia empresarial es pensar siempre en generar “activos”.

¿Cómo puede su organización generar **confianza**?

Un modo de lograrlo es aprovechar **la oportunidad** que ofrecen **los Protocolos contra el Acoso** y los **Planes de Igualdad**.

Son medidas preventivas encaminadas a proporcionar un entorno que ofrezca **certeza y estabilidad** dentro de su empresa.

Ambas serán necesarias para tener una organización más justa.

Ese entorno más justo atraerá “inversores” (trabajadores, directivos, mandos intermedios, proveedores...) dispuestos a “poner encima de la mesa” su tiempo, talento y energías al servicio de su empresa.

Proporcionar esa certeza y estabilidad dentro de su organización, **sólo tiene beneficios**.

Un entorno más justo dentro de su empresa, genera más confianza.

No sólo internamente sino también de cara al exterior.

La capacidad de conseguir y mantener la confianza, está muy relacionada con la “riqueza” del negocio. Y este es uno de los aspectos que no varía - ni variará - en el futuro de los negocios.



SOCIOS Y SOCIAS DE LÓGICA AUDITORES:

EMILIO DEL BAS MARFÀ

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

M^a ÁNGELS CALAVIA MOLINERO

Abogada y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

PABLO HURTADO ZAMORANO

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

SANDRA CID CONDE

Graduada Social Laboralista y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

JORDI DEL BAS MARFÀ

Abogado y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

HOY HABLAMOS CON
SANDRA CID



Extracto de la noticia de prensa publicada por **La Voz de Galicia** el 30/12/18 donde entrevistan a Sandra Cid, socia fundadora de Logica Auditores.

«Solo el 10 % de las empresas tienen protocolos de acoso»

¿Los empresarios se van concienciando?

-La gente es muy reacia a hablar de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso. Les suele dar "repelús" hablar de esto y eso que el protocolo contra el acoso es obligatorio, pero aún así no lo hacen. Yo les explico que es como el extintor, que no quiere decir que vayan a tener un incendio. Pues ésto igual, no tiene por qué darse un caso de acoso, pero si se da, que sepas lo que tienes que hacer. Solo el 10 % tienen el protocolo de prevención y tratamiento de acoso, y solo con que tengan un trabajador, ya es obligatorio.

-¿Los planes de igualdad no son obligatorios?

-Son obligatorios para las empresas con más de 250 trabajadores y para aquellas que lo especifican en su convenio colectivo o si un inspector de trabajo lo requiere. El problema es que en Galicia hay pocas empresas de ese nivel, por eso también me fui al ámbito nacional. Con la nueva ley de contratación pública hay ayudas de la Xunta para que las apliquen y eso las está animando.

« Mi padre me enseñó todo lo bueno y lo malo en el ámbito laboral, pero sobre todo, me enseñó que no todo vale, que los principales valores que me tenían que perseguir en toda mi carrera son la honestidad, la constancia y el esfuerzo »»

-¿Es una cuestión cultural?

Lo es, y no se percatan de la necesidad de hacerlo, aunque luego la mayoría sí se dan cuenta. Lo que hacemos al entrar es un diagnóstico de la empresa y de sus distintas áreas, luego hacemos un informe y detectamos los problemas y sus posibles soluciones. También hacemos encuestas al personal y normalmente los trabajadores lo agradecen. Por poner un ejemplo, salir un cuarto de hora antes puede suponer que no le tengan que pagar a alguien para que vaya a buscar al niño al colegio, y ellos muchas veces no lo piden y el empresario no lo piensa. Medidas de ese tipo no suponen dinero pero sí beneficios.

Sandra Cid, socia fundadora de Lógica Auditores.

Prestigiosa laboralista con muchísima experiencia en asesoramiento laboral. Con despacho profesional en Vigo (Pontevedra) es auditora socio-laboral y está especializada en Auditoría de Igualdad y diagnóstico de Género y en formación en Igualdad.



PULSE AQUÍ

**Si quiere conocer
los requisitos
en materia de IGUALDAD
que necesita
SU ORGANIZACIÓN**

#logicaauditores.ORG

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres marcará el futuro de las empresas en el siglo XXI.

Conseguir este objetivo, hará que su organización sea más “justa”. Un entorno más justo, tiene beneficios.

En los últimos tiempos hemos ayudado a decenas de clientes a adecuar sus circunstancias a la legislación y hemos visto cómo muchos de ellos han aprovechado la oportunidad que ofrecía ese nuevo escenario en sus respectivos mercados.

Si quiere conocer los requisitos que necesita su organización en materia de Igualdad, contacte con nosotros [pulsando aquí](#)

OFICINAS

Madrid

C/ Montalbán, 5
CP 28014

Cataluña

c/ Lluís Vives nº 35 Bajos
CP 08402 Granollers (Barcelona)

c/ Balmes nº 209 - 4º - 1ª
08006 Barcelon (Barcelona)

Galicia

c/ Rosalía de Castro nº 28 Oficina 8
CP 36201 Vigo (Pontevedra)

Canarias

Plaza de los Curtidos Edif. Los Molinos Portal 5
CP 38005 S/C de Tenerife

