



Protocolo de actuación para la
prevención y el tratamiento del acoso
sexual y/o por razón de sexo

ÍNDICE	Pág.
1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3-4
2.- ÁMBITO DE PROTECCIÓN	5
3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES	5-6
4.- CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	6
4.1.- CONCEPTOS	6-8
4.2.- MEDIDAS PREVENTIVAS	8
4.3.-COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO	8-9
5.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	9
5.1.- GARANTIA DEL PROCESO, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS.....	9
5.2.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	10-11
5.3.- INVESTIGACIÓN	11-12
6.- ELABORACIÓN DEL INFORME	12
7.- CIERRE DEL EXPEDIENTE	13
7.1- FALTAS	13-14
7.2- SANCIONES Y ACCIONES CORRECTORAS	15
7.2.1.-PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LAMP	15
7.2.2.- PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS	16
7.2.3.- FALSAS DENUNCIAS	16
8.- CONCLUSIONES	16
9.- DISPOSICIÓN FINAL	17

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género, **LAMP** apuesta por conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas, por ello asume su compromiso de tolerancia cero respecto a las conductas de acoso sexual, psicológico y/o por razón de sexo, las cuales considera atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. Por ello se compromete a supervisar, gestionar y proponer los mecanismos adecuados para ofrecer a su personal un entorno de trabajo preventivo y reactivo ante cualquier posible situación de acoso independientemente de quién sea el sujeto activo de tales conductas.

Con el fin descrito la Dirección de **LAMP** acuerda con la representación social de las trabajadoras y los trabajadores la presente Declaración de Principios así como el Protocolo que la acompaña, el cual define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se establece un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; *en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.*

De acuerdo con los principios descritos, **LAMP** se compromete a:

- Informar y difundir el Protocolo de actuación para la prevención y el Tratamiento del acoso sexual y/o por razones de sexo.
- Realizar las medidas preventivas, de formación e información al personal directivo y personal que gestiona equipos para contribuir a la creación de una mayor conciencia respecto a dicho tema.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones de acoso o discriminación por razones de sexo.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad total y absoluta.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución de una situación de acoso sexual y/o por razones de sexo.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:



IGNASI CUSIDO CODINA

Consejero Delegado de LAMP

Representante de los trabajadores y trabajadoras

Terrassa a 03 de marzo de 2023

2. ÁMBITO DE PROTECCIÓN

El protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en **LAMP ESPAÑA**. Para el resto de filiales o representaciones se aplicará el marco de referencia sujeto a la normativa local de cada país.

La empresa velará para garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones de **LAMP**, y deberá asegurarse por todos los medios que tenga a su alcance de la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física o psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en **LAMP**, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT's y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, y por supuesto trabajadores de filiales de LAMP cuando visiten/trabajen temporalmente en **LAMP ESPAÑA**.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será entendido como tal si se da dentro del centro de trabajo; si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa **directamente ligada al trabajo** (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivos del trabajo).

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

LAMP al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES

DE LA EMPRESA

Obligaciones

- ✓ Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa

Derechos

- ✓ El derecho a un entorno saludable y a no padecer ni acoso sexual ni acoso por razones de sexo.
- ✓ Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- ✓ Tratar a todas las personas con respeto y educación.
- ✓ El deber de mantener la confidencialidad

DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Obligaciones

- ✓ Tratar a los demás con respeto y educación.
- ✓ Obligación de no ignorar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- ✓ Obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razones de sexo.

Derechos

- ✓ El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- ✓ Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se aceptarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

4. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

4.1. CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual tiene relación con el concepto tradicional de roles entre mujeres y hombres que de manera directa o indirecta afecta también al ámbito laboral. Por este motivo el acoso sexual se puede considerar una discriminación por género, tanto desde todas las connotaciones legales como en las connotaciones del propio concepto.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, 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**.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos, miradas lascivas; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, acorralamiento, magreos, etc... Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción.

Tipología de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso de intercambio “quid pro quo” (o vertical)

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, llevado a cabo de forma repetitiva y sistemática.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Ignorar o excluir a la persona.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- ✓ Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ✓ Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).

- ✓ Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- ✓ Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.

4.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, **LAMP** divulgará este Protocolo a través de:

- ✓ Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- ✓ Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

LAMP se compromete además a fomentar el respeto y la consideración entre los colaboradores y las colaboradoras, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

LAMP proporcionará la formación específica a todas aquellas personas de la organización que gestionen equipos de trabajo, sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este Protocolo será revisado cada dos años, con el objetivo que todos los trabajadores y trabajadoras de **LAMP** se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Así mismo se procederá a realizar revisiones adicionales en caso de existir causas extraordinarias que lo precisen.

Cualquier queja/denuncia que contemple acoso sexual o por razones de sexo será atendida por la Comisión de Prevención y gestión del Acoso.

4.3. LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso está formada dos Representante de las personas trabajadoras, Susana Carmona y Celia Lao; el Consejero Delegado el Sr. Ignasi Cusidó, la Dirección de Recursos Humanos la Sra. Marta Puigdengolas, y se incluirá para aquellos casos excepcionales una persona externa a LAMP que actuará como asesor externo a la organización, que será el Sr. Daniel Monferrer Técnico de Prevención de Riesgos laborales de BSE.

La Comisión estudiará y valorará cada caso; tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de esta Comisión son:

- ✓ Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- ✓ Realizar la investigación de los supuestos de casos de acoso sexual o por razón de sexo, que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

- ✓ Preparar un informe en un plazo 30 días, si bien se aplicará el principio de celeridad para esta resolución, desde la recepción de la denuncia para que se determinen, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Así mismo se remitirá copia de dicho informe a las partes implicadas.
- ✓ Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

En el caso que cualquier integrante de esta Comisión se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso. Si fuera la persona denunciada o la persona denunciante, quedará invalidado/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En tal caso en su lugar actuará otro Representante Legal de los/las Trabajadores de **LAMP**.

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

5.1. GARANTIA DEL PROCESO, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la supuesta víctima quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

Toda persona que presente una queja o una denuncia tiene derecho a:

- ✓ Recibir una copia de la denuncia.
- ✓ Recibir información sobre la evolución de la denuncia presentada.
- ✓ Recibir un trato justo.
- ✓ Recibir información sobre las acciones correctoras llevadas a cabo.

La persona acusada de acoso sexual o por razón de sexo tiene derecho a:

- ✓ Estar informado/a de la queja/denuncia presentada sobre él/ella.
- ✓ Recibir una copia de la denuncia y poder responder ante ésta.
- ✓ Estar acompañado/a por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso de investigación.
- ✓ Recibir información acerca de la evolución de la denuncia/queja.
- ✓ Recibir un trato justo.

5.2 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, y/o acoso por razón de sexo, quienes deberán identificarse.

Dicha denuncia deberá redactarse a través del **Modelo de Denuncia por acoso sexual o por razones de sexo**, el cual estará en manos de los miembros de la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso la Comisión, y éstos serán quienes lo proporcionen a la persona interesada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a rrhh@lamp.es, o a través de los buzones dirigidos a RRHH que hay ubicados en la sección de Cadenas y en la oficina del Almacén quedando constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren la Comisión Prevención y Gestión del Acoso que la estudiará e investigará.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga el documento **Modelo de Denuncia por acoso sexual o por razones de sexo** será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- ✓ Personas implicadas
- ✓ Tipos de conducta
- ✓ Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- ✓ Posibles testigos
- ✓ Identificación de la potencial víctima del acoso, en el caso que sea una denuncia realizada por una tercera persona.

Una vez recibida la denuncia, las actuaciones se iniciaran abriendo un Expediente informativo, en los cinco días naturales siguientes a la fecha de presentación de la denuncia.

Procedimiento informal o previo

Con la puesta en conocimiento de la supuesta situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, dado que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se detenga su comportamiento.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables; en principio la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso debe partir de la honestidad de la persona denunciante proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de cinco días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

5.3. INVESTIGACIÓN

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, 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.

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima

continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

6.- ELABORACIÓN DEL INFORME

En el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata.

Con el fin de elaborar el informe lo más completo posible del proceso de investigación, la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- ✓ Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- ✓ Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos corporativos).
- ✓ Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- ✓ Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por las personas implicadas).
- ✓ Descripción de los hechos denunciados.
- ✓ Circunstancias concurrentes, intensidad y reiteración en la conducta, y grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.
- ✓ Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión de Prevención y Gestión del Acoso y de las pruebas obtenidas.
- ✓ Resumen de los principales hechos.
- ✓ Conclusiones y medidas propuestas.

7.- CIERRE DEL EXPEDIENTE

La Comisión de Prevención y Gestión del Acoso basándose en las pruebas recabadas resolverá:

- ✓ El cierre del expediente en el caso de que las pruebas no sean concluyentes, haciendo constar si la denuncia fue presentada o no de buena fe. En el caso de que quede sobradamente probado que el/la denunciante actuó de mala fe se determinarán las responsabilidades y sanciones que conlleve este hecho en cuanto a medidas disciplinarias.
- ✓ Adopción de medidas cautelares: en el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de un delito que deba ser puesto en conocimiento de las autoridades laborales y jurídicas pertinentes, y en virtud del perjuicio que pueda estar siendo causado a la víctima, se propondrá alguna de las siguientes medidas cautelares como el traslado o el cambio de puesto de trabajo.
- ✓ Si se consideran probados los hechos y en función del tipo, intensidad, reiteración y daño provocado, se graduará la falta como grave o muy grave, aplicando en ese momento las sanciones correspondientes. En este caso las medidas a adoptar deben considerar que el /la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo departamento (o en el mismo edificio de ser posible tal medida). En este caso será la víctima quién podrá decidir de permanecer en su puesto o ser trasladada, sin que esto suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, respondiendo siempre a sus necesidades.

Las conclusiones serán comunicadas por escrito a las partes que hayan intervenido en el proceso.

7.1- FALTAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser valorados como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso y están explícitamente prohibidos por este protocolo, motivo por el que se tratarán como una infracción disciplinaria.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- h) La impartición de órdenes vejatorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

7.2- SANCIONES Y ACCIONES CORRECTORAS

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día; carta de amonestación.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

7.2.1- PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LAMP

LAMP adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores/as de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- ✓ Ayuda psicológica para la persona afectada.
- ✓ Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- ✓ Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual y/o acoso por razones de sexo.

7.2.2.- PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al/la supuesto/a acosador no conlleve su salida de LAMP, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

7.2.3.- FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se considerará una falta muy grave, adoptándose la sanción correspondiente a dicha falta.

8. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. **LAMP** apuesta por conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas que trabajan en la organización.
2. **LAMP** asume un compromiso de tolerancia cero respecto a las conductas de acoso sexual o por razones de sexo.
3. Todas las personas que trabajan en **LAMP** tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
4. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden de preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
5. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
6. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
7. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
8. Las denuncias se sustentarán en información fiable, detallada y con una base sólida.

Se protegerá ante todo la seguridad y salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso y situación.

9. DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la Empresa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Recibí:

E/La trabajador/a