



P-009 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS SEXUALES

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
2.- AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
3.- NORMATIVA APLICABLE.....	5
4.- OBJETO.....	6
5.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSO.....	6
5.1.- ACOSO LABORAL.....	6
5.2.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	7
5.3.- ACOSO POR ORIENTACIÓN, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	10
5.4.- DISCRIMINACIÓN POR NACIMIENTO, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, LENGUA Y SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA.....	12
5.5.- DISCRIMINACIÓN POR RELIGIÓN, CONVICCIÓN U OPINIÓN.....	13
5.6.- DISCRIMINACIÓN POR EDAD, DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD.....	14
6.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	15
7.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	16
8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO DISCRIMINATORIO.....	18
8.1.- PERSONA ACTUANTE.....	18
8.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL (QUEJA).....	19
8.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL (DENUNCIA).....	20
9.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO.....	22
9.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO/EXPEDIENTE.....	22
9.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO/EXPEDIENTE.....	22
9.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	23

1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL¹.

Toda la plantilla de **LAMP** tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, **LAMP**, declara que cualquier comportamiento discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto. Este tipo de comportamientos no deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

LAMP pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes, que sean o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguna persona por alguno de los siguientes:

- ✓ Nacimiento, origen racial o étnico
- ✓ Religión, convicción u opinión
- ✓ Lengua. Situación socioeconómica
- ✓ Orientación o identidad sexual, expresión de género
- ✓ Edad. Discapacidad. Enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa “P-009 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS SEXUALES”: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

¹ Con el presente protocolo, que se ha negociado con la comisión negociadora y de seguimiento del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020.

LAMP se compromete a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, a través de la Comisión de Igualdad, con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona actuante que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El presente protocolo incluye una perspectiva preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, e incluye, asimismo, un procedimiento informal que, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento formal cuando las personas implicadas así lo consideren, pretende facilitar esta resolución precoz y garantizar los derechos de las personas implicadas.

Por todo lo anteriormente expuesto, y en cumplimiento de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como 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, Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

IGNASI CUSIDO CODINA

Consejero delegado de LAMP

Representante de los trabajadores y trabajadoras

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación a todo el personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación (estudiantes, personal en prácticas...), consultores y consultoras, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el cual las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **LAMP** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y coordinadamente ambas organizaciones apliquen su protocolo de actuación, hasta determinar las posibles consecuencias de los hechos acontecidos. Cuando la empresa contratante no aplique protocolo, desde **LAMP** se valorará la continuidad de la relación mercantil que une a ambas empresas.

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, ya sea en las instalaciones propias o de clientes.
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza aseo en las instalaciones de **LAMP**.
- 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);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

3.- NORMATIVA APLICABLE

Este protocolo da cumplimiento a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como 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, Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

4.- OBJETO

Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo, cómo prevenirlos y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa LAMP implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio, incluyendo protocolos específicos en casos de acoso laboral, en casos de discriminación por orientación o identidad sexual, así como en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este último ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Este protocolo aúna tres tipos de medidas de lucha contra el acoso discriminatorio:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición los tipos de acoso y discriminación, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además de esto, y teniendo en cuenta que existe legislación específica adicional que regula de manera específica tipos de acoso recogidos en este protocolo, dentro de las medidas proactivas o procedimentales se encontrarán procedimientos específicos para actuar en casos de:

1. Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
2. Acoso laboral
3. Discriminación al colectivo LGTBI+

5.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSO

5.1.- ACOSO LABORAL

El **acoso laboral** o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés **mobbing**: ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’, es tanto la acción de una persona o personas hostigadoras conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo, de sus compañeros o compañeras ("acoso horizontal", entre iguales), del personal subalterno (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe o jefa).

Dicha violencia psicológica se suele producir de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

Diferentes tipos de mobbing en el trabajo

- **Acoso laboral descendente:** Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior.
- **Acoso laboral horizontal:** Este tipo de acoso se produce entre compañeros/as de trabajo de la misma categoría. Existen diferentes motivos por el cual se produce este tipo de mobbing, ya sea por competencia, celos, problemas personales o envidia.
- **Acoso laboral ascendente:** El acoso lo produce una persona con un nivel jerárquico menor. Esta situación no es común, pero puede ocurrir. En general se produce cuando una persona entra a una empresa a un puesto directivo, pero no conoce bien los cargos directivos y la organización de dicha empresa.

Además de estas modalidades, existen otro tipo de mobbing que se relaciona con los ataques propiamente dichos, existen ataques a la reputación, a la calidad profesional, a la salud, o a las relaciones sociales personales.

5.2.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual

El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona que sean denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo.

Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

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:

- Llevar a cabo una modificación funcional a cualquier persona a causa del ejercicio de derechos laborales o de conciliación.
- Ridiculizar a un hombre por solicitar y ejercer sus derechos de conciliación familiar.

Aspectos que ya regulados por la normativa laboral vigente.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tipologías de acoso sexual y/ o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

- **El acoso de intercambio** (o quid pro quo) se fuerza a la persona actuante a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual) La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- **Acoso ambiental** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal)
- De un mando superior a una persona subordinada (acoso vertical descendente)
- Por parte de una persona subordinada a un mando superior (acoso vertical ascendente)

También puede afectar a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta clientela, proveedores/as personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

5.3.- ACOSO POR ORIENTACIÓN, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Discriminación por orientación sexual

La discriminación por orientación sexual se define como cualquier comportamiento basado en la orientación sexual o identidad diferentes a la heterosexual, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo

Sin ánimo excluyente ni limitador, la discriminación por orientación sexual se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora o trabajador por no ajustarse a los roles culturalmente estereotipados heteronormativos.

- Conductas discriminatorias por el hecho de no ser heterosexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas no heterosexuales.
- Denegar derechos de conciliación a personas con un modelo de familia no tradicional, regulados por Convenio Colectivo del sector.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por orientación sexual.

Verbal

- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas por su orientación sexual.
- Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar preferencias sexuales.

No verbal

- Gestos intimidantes.
- Miradas hostiles.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Físico

- Contacto físico no deseado.
- Acercamiento innecesario intimidatorio.
- Agresiones físicas.

Discriminación por identidad de género:

La discriminación por identidad de género se define como cualquier comportamiento basado en la identidad de género y/o expresión de género de una persona realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:

Sin ánimo excluyente ni limitador, la discriminación por identidad de género se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora o trabajador por no ajustarse a la identidad de género que le fue asignada al nacer.

- Conductas discriminatorias por el hecho de no ser cisgénero.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas transgénero.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- No permitir a una persona usar el baño/las áreas del género con el que se identifica.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por identidad de género:

Verbal

- Hacer comentarios sobre los genitales de una persona transgénero.
- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas transgénero.
- Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

No verbal

- Gestos intimidantes.
- Miradas hostiles.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Físico

- Contacto físico no deseado.
- Acercamiento innecesario intimidatorio.
- Agresiones físicas.

5.4.- DISCRIMINACIÓN POR NACIMIENTO, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, LENGUA Y SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA.

La discriminación por nacimiento, origen racial o étnico, lengua y situación socioeconómica se define como cualquier comportamiento xenófobo, racista y/o clasista basado en la identidad de una persona referida a su origen, raza o clase, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por nacimiento, origen racial o étnico, lengua y situación socioeconómica:

Verbal

- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas por su raza o lugar de nacimiento.
- Proferir insultos racistas.
- Asumir características, preferencias o creencias por el origen de nacimiento.
- Comunicarse a propósito en una lengua que la persona no entiende.

No verbal

- Negarse a compartir espacio con personas por su identidad de origen.
- Negar el acceso a una posición laboral basado en la identidad racial de la persona.
- Considerar el acento o la apariencia de una persona “poco profesional”.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.

Físico

- Denegar el uso de prendas propias de la identidad de origen de la persona sin justificación.
- Forzar el alisamiento de cabello
- Acercamiento innecesario intimidatorio.
- Agresiones físicas.

5.5.- DISCRIMINACIÓN POR RELIGIÓN, CONVICCIÓN U OPINIÓN

La discriminación por religión, convicción u opinión se define como cualquier comportamiento basado en las creencias de una persona, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por religión, convicción u opinión.

Verbal

- Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas por su religión.
- Proferir burlas sobre las creencias de una persona.
- Asumir habilidades o capacidad intelectual de una persona basado en sus creencias.

No verbal

- Promover hacer el vacío a una persona.
- Miradas hostiles.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Físico

- Denegar el uso de símbolos religiosos en particular (no como carácter general).
- Forzar el uso o negar el uso de prendas que repercutan en la integridad moral de la persona.
- Acercamiento innecesario intimidatorio.
- Agresiones físicas.

5.6.- DISCRIMINACIÓN POR EDAD, DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD.

La discriminación por edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud se define como cualquier comportamiento basado en características fisiológicas o mentales, de carácter biológico, de una persona, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud.

Verbal

- Hacer bromas/chistes sobre una discapacidad.
- Burlarse de una persona por su edad.
- Asumir el historial sexual de una persona por su estado serológico.

No verbal

- Forzar el contacto visual a personas dentro del espectro autista.
- Imponer límites de edad injustificados.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.

Físico

- Eliminar el acceso a lugares a personas con discapacidad física.
- Negar el contacto físico a personas por su condición de salud.
- Acercamiento innecesario intimidatorio.
- Agresiones físicas.

6.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Prevención y sensibilización. Se promoverá la formación a toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Respeto y protección a las personas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.

Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona denunciante y se proporcionará apoyo a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las denuncias se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.

Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario al infractor.

En caso de confirmarse que una denuncia alega hechos falsos, la persona denunciante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

7.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES

Dirección y personal de estructura

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN”.
- Observar los indicios de acoso discriminatorio.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Representación de la plantilla

La representación de la plantilla está formada por las personas integrantes en la Comisión negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de la empresa.

Corresponde a la Representación de la Plantilla contribuir a prevenir el acoso discriminatorio en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN”. (punto 8 del presente documento)
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.

- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso discriminatorio.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Personal interno y personal externo

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso discriminatorio. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos superiores, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso discriminatorio.

8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO DISCRIMINATORIO

8.1.- PERSONA ACTUANTE

La persona actuante puede ser tanto la directamente afectada como quien sea testigo de hechos susceptibles de ser considerados constitutivos de acoso discriminatorio.

La persona actuante debería tomar nota de los incidentes que hayan sucedido y de los que puedan suceder durante el proceso lo que ocurre, los comportamientos ofensivos, la respuesta generada, cuando han sucedido, como han sucedido, si había alguien que lo pudiera haber presenciado, etc.

Se ha formado un Órgano específico de Instrucción, que será nuestra Comisión de acoso que se encargará de dar soporte en este proceso. Esta Comisión puede:

- a) Prestar asistencia a la persona actuante para la comunicación con la persona que está creando esta situación (mantener una charla con ella).
- b) Dirigirse en nombre de la persona acosada a la persona presuntamente acosadora, para hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertir de las consecuencias de seguir con esa actitud si es personal propio.
- c) Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y las acciones que se pueden emprender.
- d) Iniciar y gestionar el Protocolo de Acoso interno o de coordinación con empresa cliente (si corresponde).

Las personas nombradas como responsables o persona miembro de la Comisión de acoso son:

- MARTA PUIGDENGOLAS, directora de Recursos Humanos, marta_puigdengolas@lamp.es,
- XAVI MARBÀ, responsable de Calidad, xavi_marba@lamp.es
- SUSANA CARMONA, Representante del Comité de Empresa, susana_carmona@lamp.es
- DAVID CAMPS, Representante del Comité de Empresa, david_camps@lamp.es

El canal específico de denuncias es:

https://whistleblowersoftware.com/secure/LAMP-canal_de_denuncias

En la empresa existen diferentes vías para resolver el problema:

- a) es posible formular una queja y solicitar la asistencia de la persona responsable/la Comisión de acoso.
- b) presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se

sancione la conducta.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (Vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con resolución a la que se ha llegado vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito, debe acudir a la vía penal. En este supuesto es importante buscar asesoramiento legal especializado.

8.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL (QUEJA)

Tanto la persona afectada (ANEXO I), como quien sea testigo de este tipo de casos (ANEXO II) pueden presentar una queja mediante los formularios correspondientes

Los pasos del proceso serán los siguientes:

1. Formulación de queja y/o solicitud asistencia al/la a través del [Canal de Denuncias](#) de la empresa.
2. Entrevista con miembro de la Comisión de acoso para una primera aproximación al caso.
3. Comunicación por escrito a la persona actuante y a la persona que ha cometido la ofensa de qué ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema.

En ningún caso se establece un plazo para presentar una queja, ya que, en los supuestos de acoso, es difícil actuar inmediatamente. Se establece que la empresa deberá confirmar al denunciante la recepción de su denuncia en un plazo de 7 días hábiles.

Desde la fecha de la recepción de la queja hasta la resolución, existirá un plazo de 3 meses para comunicar al denunciante las acciones tomadas o el estado de la investigación.

Durante la entrevista, la Comisión de Acoso valorará el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. Además, la Comisión de Acoso informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

La Comisión de acoso informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informará de las consecuencias de continuar con esa actitud, comunicando que, aunque la charla es informal, se realizará un seguimiento de la situación.

Hay que tener en cuenta que este procedimiento de queja no es el más adecuado en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria.

8.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL (DENUNCIA)

El procedimiento formal conlleva los siguientes pasos:

1. Presentación de la denuncia a la persona designada como responsable y/o a través del [Canal de Denuncias](#)
2. Comunicación de la Comisión de Acoso del caso a las personas implicadas
3. Proceso de investigación
4. Medidas cautelares (en su caso)
5. Resolución del caso/Informe de acoso
6. Acciones disciplinarias
7. Seguimiento por parte de la Comisión de acoso

La denuncia interna necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- a) Nombre y apellidos de la persona que realiza la denuncia.
- b) DNI.
- c) Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa.
- d) Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora.
- e) Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.
- f) Los nombres y apellidos de posibles Testigos.

No se aceptarán denuncias anónimas.

La persona responsable trasladará tanto a la persona actuante como a la persona presuntamente acosadora (así como a la presunta víctima en caso de ser diferente de la persona actuante), la posibilidad de que participe la Representación Legal de la Plantilla en la instrucción en caso de existir.

La persona responsable / comisión de acoso deberá considerar si deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción:

- Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Medidas para limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.

Procedimiento de investigación:

El procedimiento de investigación deberá ser de carácter secreto y confidencial.

La empresa podrá valerse de personas de la organización con las competencias adecuadas y de personal experto externo para llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados. La participación de este último puede tener como finalidad reforzar la calidad técnica de la investigación y la objetividad de sus conclusiones, mejorar los derechos de defensa de la entidad, garantizar la confidencialidad de la investigación y evitar conflictos de intereses.

La empresa deberá obtener todas aquellas pruebas que acrediten la realidad de los hechos denunciados respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de la persona denunciada y de terceras personas, especialmente el derecho de defensa, el derecho a la intimidad y el derecho al secreto de las comunicaciones.

Las pruebas pueden obtenerse:

- Por inspección ocular.
- Formato electrónico, audiovisual y soporte papel.
- Entrevistas con las personas denunciadas o presuntamente responsables de irregularidades o comportamientos ilícitos.
- Entrevistas con personas de dirección o empleados y empleadas de la empresa o con personas externas.
- Declaraciones del denunciante, testigos y del responsable del área de la persona denunciada.
- Petición de informes a departamentos de la empresa.
- Solicitud de documentación a terceras personas, físicas o jurídicas.
- Acceso a correos electrónicos corporativos, de conformidad con lo establecido en el Código de Conducta de la Organización.
- Informes periciales.

Para hacer el informe, la persona encargada/Comisión de acoso deberá:

- 1) Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- 2) En caso de que la persona actuante no sea la supuesta víctima, se entrevistará también a dicha víctima en esta primera fase.
- 3) Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- 4) Entrevistar a posibles testigos directos y testigos de referencia (informando de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).

Concluida la investigación, la Comisión de acoso expondrá los resultados de la misma y presentará un informe a la Dirección, en el que se reflejarán las conclusiones a las que ha llegado y se adjuntarán al mismo, siempre que sea posible, las pruebas obtenidas.

En el caso de que de la investigación se derivasen indicios o pruebas que acrediten la comisión de conductas delictivas por las que pudiera derivarse responsabilidad penal para la Organización, se informará inmediatamente a la Dirección para la adopción de las medidas necesarias, con el fin de asegurar y garantizar el derecho de defensa de la propia persona jurídica.

La decisión final o fallo incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

La investigación y el resultado de la misma se comunicarán en todo caso:

- A la de Dirección.
- A la persona responsable del departamento de las personas implicadas.
- A la persona denunciada.
- A la persona denunciante.

Sanciones y acciones correctivas:

Las sanciones y acciones correctivas serán aquellas de aplicación según el convenio o los convenios colectivos o normativa, legislación que amparen a las personas implicadas.

COMISIÓN DE ACOSO:

Realiza el seguimiento de los casos y de las medidas definitivas adoptadas.

9.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

9.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO/EXPEDIENTE

Del desarrollo del presente procedimiento de investigación se dará cuenta en la Comisión de acoso, a la Comisión de Igualdad y a la representación legal de la plantilla en caso de existir.

9.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO/EXPEDIENTE

Las actuaciones del presente procedimiento se mantendrán siempre que sea posible dentro de los

siguientes plazos, que se podrán ampliar por causa justificada.

- **Procedimiento Informal:** Desde la presentación de la queja hasta la resolución, un máximo de **20 días laborables**.
- **Procedimiento Formal:** El procedimiento formal, una vez presentada la denuncia, no debe extenderse más de **30 días laborables**. En caso de que por razones ajenas al proceso de investigación o bien por su complejidad no se hubiera cerrado en este plazo, éste podrá ampliarse de manera excepcional y sin que sirva de precedente para ulteriores ocasiones.

9.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborables, la Comisión de acoso vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras si existiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas debidas respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Cuando transcurra un año de la entrada en vigor del procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso y/o discriminación, y con una periodicidad anual, la Comisión de acoso se reunirá para la evaluación del mismo, pudiéndose desprender de dicha evaluación su continuidad o modificación.

La Comisión de acoso conservará las comunicaciones recibidas, los informes de investigación, el material probatorio obtenido, así como los informes periódicos y/o puntuales emitidos. Esta información se conservará durante 10 años, manteniendo en todo momento su carácter confidencial.

En particular, se conservarán, para su eventual uso en toda investigación o análisis en caso de iniciarse una investigación por un órgano administrativo, judicial, Ministerio Fiscal, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas u organismo análogo o con funciones investigadoras, los documentos o registros que acrediten adecuadamente los hechos comunicados.

Anexo I. Formulario de Queja

Fecha:

Datos de la persona que interpone la queja:

Nombre y apellidos

Cargo/puesto de trabajo que ocupa:

Empresa:

Domicilio del Centro de trabajo donde ha sucedido:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto:

Descripción de los hechos:

Descripción de los sentimientos que le provocan la situación o el comportamiento:

Petición del soporte de la persona responsable:

Nombre y cargo de la persona responsable:

Anexo II. Formulario de DENÚNCIA interna

Fecha:

Datos de la persona denunciante o actuante:

Nombre y apellidos:

Cargo/puesto de trabajo que ocupa:

Empresa:

Domicilio del Centro de trabajo donde ha sucedido:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto:

Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona denunciada:

Detalles de los hechos que se consideran relevantes: (descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.)

Nombres y apellidos de posibles testigos:
