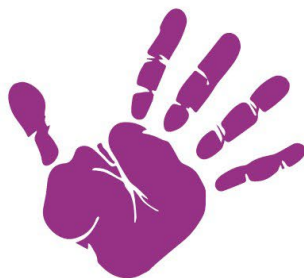




Empresa Municipal
LIMPIEZA Y
MEDIO AMBIENTE



Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral



El presente documento es un instrumento importante para combatir una de las lacras que se da en el ámbito laboral: el acoso sexual. Más allá de la obligación normativa, este Protocolo surge del interés y compromiso compartido de renovación y adecuación de los protocolos existentes entre LYMA Getafe y la representación sindical legal de la plantilla por **garantizar un entorno laboral igualitario y libre de sexismo, donde se tenga como prioridad el respeto a la dignidad, a la integridad física y moral, a la no discriminación, a la seguridad y salud en el trabajo**, etc.

La Empresa Municipal de Limpieza y Medio Ambiente de Getafe (LYMA, de ahora en adelante) tiene un firme compromiso con la igualdad en todos los ámbitos de la empresa, y como no, en sus relaciones laborales internas. Todo ello con el compromiso y el acuerdo con los sindicatos que representan a la plantilla (CCOO, UGT y CGT)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

Supone la vulneración de varios derechos fundamentales y constituyen cuatro de las formas más graves de discriminación, tal y como recogen la normativa internacional, europea y estatal: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, por supuesto, a la no discriminación por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

Además, los efectos derivadas de estas conductas, no sólo incumbe a la persona que las ejerce y a quien es víctima de las mismas, sino que contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral repercutiendo por lo tanto, sobre todos y todas las personas trabajadoras. Por ello, este Protocolo no sólo establece el procedimiento para la resolución, erradicación y, en su caso, sanción de las conductas de acoso objeto del mismo, que por otro lado, será completamente garantista de los derechos de todas las partes que puedan verse afectadas por las conductas de acoso, sino que también recoge medidas preventivas y de sensibilización en la consideración que estas son imprescindibles para evitar en último término las conductas constitutivas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

Así, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establecen que toda empresa (incluida la administración pública) ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género arbitrando procedimientos específicos para su prevención, que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes empresas.

En virtud de este Protocolo, tanto LYMA, como la representación legal de los trabajadores, rechazan cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y hacen un expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de articular los recursos necesarios para impedir su manifestación en el ámbito de nuestra organización, poniendo de manifiesto nuestra **Tolerancia Cero ante cualquier conducta de acoso**.

Pretendemos unas relaciones laborales que favorezcan un entorno libre de cualquier tipo de acoso descrito en el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras de la empresa municipal de Limpieza y Medio Ambiente de Getafe y la protección de su dignidad e integridad.

FDO. BLANCA TOMÁS MANZANARES
(Directora RR. HH)

FDO. COMITÉ DE EMPRESA

NIEVES SEVILLA URBAN
(Gerente de Lyma)

Índice

1. Introducción	7
1.1 Marco normativo de referencia.....	7
1.2 Marco conceptual.....	11
1.2.1 Acoso sexual.....	11
1.2.2 Acoso por razón de sexo	11
1.2.3 Chantaje sexual.....	12
1.2.4 Acoso sexual ambiental	12
1.2.5 Acoso por orientación sexual o identidad de género	13
1.2.6 Ciberacoso.....	13
2. Objeto y ámbitos de aplicación	15
2.1 Objeto	15
2.2 Ámbito de aplicación.....	15
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género	17
3.1 Desarrollo de un Plan de Comunicación.....	17
3.2 Medidas de asesoramiento y consulta.....	18
3.3 Medidas de sensibilización.	19
3.4 Otras medidas de prevención: estudio y evaluación.....	20
4. Garantías del Procedimiento	21
5. Procedimiento de actuación	25
6. Seguimiento.	40
7. Vigencia y revisión del protocolo.	42
8. Disposiciones adicionales.	43
Anexos.....	44

1. Introducción

1.1 Marco normativo de referencia.

Principales textos normativos citados en el Protocolo.

A continuación se facilitan accesos a través de Internet a los principales textos normativos citados en el Protocolo.

- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW, 1979).
- **Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (1993).
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (más conocido como Convenio de Estambul, firmado en Estambul en 2011 y ratificado por España en 2014).
- **Plataforma de Acción de Beijing (1995)** reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que las empresas elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (Medidas 178 y ss.).
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 190, sobre la Violencia y el Acoso (2019)**, reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidas la violencia y el acoso por razón de sexo y género y la obligación para los Estados Miembros de respetar, promover y asegurar este derecho adoptando medidas con un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

- **Convención sobre los Derechos del Niño** (CDN 1989).
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**
- **Principios de Yogyakarta (2006)**, sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos “o de cualquier otra índole” y “o cualquier otra condición”. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- **Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008**, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.
- **Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012**, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.** del Código Penal (véase la modificación del art. 173). Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres en el marco del Programa de Atención Humanitaria [2/2] Anexo 2. Marco normativo de referencia
- **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia.**
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y por razón de sexo**
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,** reconoce la influencia de los riesgospsicosociales en la seguridad y la salud laboral.
- El **Real Decreto Legislativo 5/2000,** de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden, en él se establece como infracción muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre)** recoge entre los derechos individuales, el respeto a la intimidad frenteal acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h).
- Derecho a la Igualdad, recogido en el **artículo 14 de la Constitución Española,** el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales.
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativa y de**

orden social, recoge en su Capítulo III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en su art. 28: *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”*.

- **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.**
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**
- **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio**
- **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.**
- **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.**
- **Estrategia Madrileña para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021 Prórroga 2024.**
- **Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Getafe.**
- **Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de LYMA 2022-2026.**

1.2 Marco conceptual.

Definiciones

1.2.1 Acoso sexual.

como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal, constituyen acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, no deseado, 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 ello desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de una persona empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por personas superiores jerárquicas, como por compañeras o compañeros o inferiores jerárquicos, ya que tienen como objetivo crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio poniendo en peligro la estabilidad física y emocional, así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.

1.2.2 Acoso por razón de sexo.

Constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. LO 3/2007).

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (7.3 LO 3/2007). Cuando el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4 LO 3/2007).

1.2.3 Chantaje sexual (o jerárquico).

Conocido también como acoso de intercambio, es aquel que implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de naturaleza o contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o incluso coacción física, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente de manera directa, pero se producen actos u omisiones de naturaleza o contenido sexual que producen las consecuencias mencionadas anteriormente (Por ejemplo, otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación) .

1.2.4 Acoso sexual ambiental.

Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo y hostil para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, hostil e intimidatorio que interfiere gravemente en el rendimiento laboral. Ese comportamiento o actitud puede ser ejercido por personas de igual o inferior nivel que comparten una mismas posición o desempeñan tareas similares.

1.2.5 Acoso por orientación sexual o identidad de género.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual o de la identidad de género de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como el habla, la vestimenta o los modales.

1.2.6 Ciberacoso.

La particularidad adicional del ciberacoso respecto de las otras formas de acoso es el uso principal de las nuevas tecnologías.

Podemos definirlo como toda amenaza, hostigamiento, humillación y otro tipo de molestia realizada tanto por superiores jerárquico o personas con poder de decisión o por personas de igual o inferior jerarquía laboral, usando algún medio digital como correo electrónico, internet, móviles, tablets, redes sociales, etc.

Quedan incluidas en este concepto todas sus variantes y tipologías.

1.2.7 Indemnidad frente a represalias.

Hace referencia al derecho de toda persona a no sufrir discriminación, represalias o trato desfavorable o efectos negativos en sus derechos, como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo. En este sentido, la empresa empleadora deberá aplicar todas las medidas necesarias para garantizar que la situación descrita no se produzca y, en el contexto del presente Protocolo, exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y de personas LGTBI.

1.2.8 Tercera persona perjudicada (Bystander).

Estas figuras se relacionan con el denominado acoso “de segundo orden”.

Se refieren a personas que teniendo conocimiento de una situación de cualquier tipo de acoso, deciden intervenir de manera activa para paralizarlo, minimizar sus efectos, proteger o apoyar a la víctima del acoso “de primer orden” y como consecuencia de ello, son objeto de ataques, perjuicios y/o represalias.

Igualmente, se incluyen las personas que se ven perjudicadas directamente en sus derechos o expectativas de derecho a consecuencia del acoso padecido por otra persona.

2. Objeto y ámbitos de aplicación.

2.1 Objeto.

El contenido del presente protocolo persigue:

- i. Establecer un conjunto de medidas para la prevención, sensibilización, formación, intervención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género de todas las personas que trabajen en LYMA Getafe.
- ii. Facilitar que los empleados puedan identificar cualquier situación de acoso y de trato discriminatorio.
- iii. Así mismo fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que favorezcan un entorno libre de cualquiera de los tipos de acoso a los que se refiere el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras del Lyma y la protección de su dignidad e integridad, y su derecho a la salud en el trabajo.
- iv. Instaurar un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso.

2.2 Ámbito de aplicación.

El Protocolo será de aplicación para prevenir, evitar, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que se produzcan en relación con el trabajo y como resultado del mismo¹.

El presente Protocolo protege a todo el personal del LYMA, independientemente de cuál

¹ **Nota** Cualquier referencia al acoso, que se haga a lo largo del texto del presente Protocolo, se entenderá realizada a todos los tipos de acoso incluidos en el mismo (acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género).

sea su relación laboral o nivel jerárquico.

Se aplicará también a personas que prestan servicios en procesos de subcontratación y a las que estén en formación (prácticas, pasantía, voluntariado, etc.), que presten sus servicios en LYMA y estén bajo la dirección y organización de su trabajo por parte del mismo.

En adelante las referencias al personal de LYMA se entenderá que engloba a todas las personas a las que se refiere este apartado.

3. Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

La respuesta ante el acoso exige una actuación integral que abarque desde la prevención hasta la recomendación de sanción de los casos conocidos y hacerlo de una manera coordinada e integral. Para esto es necesario avanzar en la concienciación y sensibilización de la plantilla de Lyma, para que no se lleven a cabo estas conductas y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan y ello con el objetivo de crear una cultura de igualdad, convivencia y respeto.

También es necesario actuar sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que se encuentran afectadas por los mismos.

Es imprescindible realizar acciones y actuaciones de formación dirigidas a crear una conciencia crítica sobre los mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificación, etc., que tradicionalmente han favorecido las conductas de acoso, es decir, adquirir conocimiento sobre sus causas (desde una perspectiva de género), así como sobre su prevención y erradicación.

Por todo esto, Lyma, llevará a cabo actuaciones de detección, sensibilización, prevención y formación para evitar los comportamientos acosadores, por lo que adoptará las siguientes medidas:

3.1 Desarrollo de un Plan de Comunicación.

El presente Protocolo y las modificaciones que tengan lugar en lo sucesivo, debe ser conocido por el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores de

Lyma, así como por las demás personas mencionadas en el apartado 2.2. del presente Protocolo, utilizando todos los medios de que disponga a su alcance, entre los que se encuentran:

- Espacio específico para el Protocolo en todas las herramientas de comunicación de las que disponga Lyma.
- Envío y/o entrega de un ejemplar del presente Protocolo a través del portal del empleado a todo el personal y a aquellas que se incorporen por primera vez a Lyma (Plan de Acogida).
- Campañas de difusión y elaboración de material explicativo del presente Protocolo: carteles, folletos, spots, etc.
- Realización de píldoras formativas e informativas en diversos formatos entre el personal de mando para hacer posible el generar conocimiento del contenido del Protocolo.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

3.2 Medidas de asesoramiento y consulta.

Se establecerá un correo corporativo (igualdad@lymagetafe.es) para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre este Protocolo o cualquier tema de igualdad, que debe ser de conocimiento general para todo el personal.

Se colocará un **Buzón de Sugerencias**, dando cabida a las sugerencias sobre igualdad y que será físico en aquellos servicios que se estimen oportunos, también habrá otro de carácter virtual, en los que la plantilla en su totalidad podrá realizar

aportaciones, sugerencias y propuestas concretas. El funcionamiento de dicho Buzón, así como el tratamiento de la información que se vuelque en el mismo serán tareas a realizar por la directora de RR.HH y la responsable de Igualdad.

Lyma deberá contar con una persona de referencia en materia de igualdad y violencia de género, en la plantilla y en la RLT (Comisión de Igualdad) constituyéndose de esta forma "**Red de Referentes**", integrada por personas que tengan conocimientos y/o formación en materia de igualdad, violencia de género, diversidad sexual y/o riesgos psicosociales, que articulen las futuras consultas recibidas, así como cualquier otra cuestión que en relación con esta materia pueda plantearse por el personal.

3.3 Medidas de sensibilización y formación.

Se llevarán a cabo campañas de sensibilización periódicas por medio de la elaboración de material informativo.

RRHH en estrecha colaboración con la comisión de igualdad llevará a cabo en el plazo máximo de un año, un conjunto de acciones formativas para toda el personal, utilizando diversas modalidades de formación.

Se elaborará material con objeto de identificar y detectar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como las conductas de riesgo de aparición de dichos comportamientos de acoso. Además, esta materia se incorporará a la formación mencionada con anterioridad.

Se hará especial hincapié en la formación de aquellas personas que sean responsables de la realización de los diferentes trabajos que son necesarios para implementar el presente Protocolo y mandos intermedios y cargos de responsabilidad.

Se llevará a cabo de manera periódica una formación transversal a mandos intermedios sobre los tipos de acoso contemplados en el presente Protocolo, sobre funcionamiento del mismo, así como de buenas prácticas en la materia, incluyendo contenidos relacionados con la prevención de conductas de acoso: resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión del estrés, etc.. Todo ello en colaboración con el Centro de la Mujer competente en materia de Mujer, igualdad y

violencias machistas, dependiente de la Concejalía de Mujer a Igualdad del Ayuntamiento de Getafe

3.4 Otras medidas de prevención: estudio y evaluación.

Anualmente se realizará una **Memoria** por parte de la Comisión de Igualdad, encargada del seguimiento del presente Protocolo que será de conocimiento general, salvaguardando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los datos.

Durante la vigencia del Plan, se llevará a cabo una observación permanente de los datos para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso objeto del mismo, entre el personal de Lyma y así buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud y en la eficacia de la organización del trabajo.

En el plazo de un año, desde la aprobación de este Protocolo, se realizará una **Encuesta** en materia de vigilancia de la salud sobre condiciones de trabajo y riesgos psicosociales, con la doble finalidad de detectar situaciones de riesgo de aparición de conductas de acoso objeto de este Protocolo y poder intervenir sobre ellas y también de identificar buenas prácticas en los contextos laborales de Lyma, creando un **banco de experiencias**¹ para compartir con el resto de los servicios y Ayuntamiento.

¹ Conjunto de prácticas, medidas, dinámicas de trabajo, etc. que mejoran el con-texto laboral.

4. Garantías del procedimiento.

4.1 Principios rectores de actuación y garantía del procedimiento.

En todo caso, en la tramitación de los procedimientos que se inicien por motivo de cualquiera de los tipos de acoso objeto de este Protocolo, se regirá el procedimiento por la eficacia, la efectividad, la imparcialidad, la celeridad y confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en alguno de los procedimientos previstos en este Protocolo o tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro en el marco de las actuaciones realizadas en aplicación de este, tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, las solicitudes de intervención y procedimientos resueltos o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

A tal efecto, todas y cada una de las personas participantes en un procedimiento, así como aquellas que tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro, firmarán un acuerdo de confidencialidad al respecto.

Igualmente y en aras de la protección de datos de las personas afectadas, se asignará un código alfanumérico a toda solicitud de intervención que se realice.

- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución de la situación

de acoso, deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencias y sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de dicha situación, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas. Este procedimiento además se regirá bajo los principios de rapidez, contradicción e igualdad.

- **Colaboración:** Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene la obligación de colaborar en la investigación, cuando se les requiera, así como aportar la información, datos o antecedentes que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.

4.2 Garantías.

Además, como garantías del procedimiento cabe destacar las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas afectadas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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.
- **Asistencia a las personas implicadas:** Las partes afectadas podrán ser acompañadas y/o asesoradas por una persona de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento. Esta persona no tendrá voz en las actuaciones en las que participe.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menos cabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas y otras personas afectadas:** Lyma adoptará, de manera inmediata, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas, así como del resto de las personas presentes en el ámbito laboral en el que se hubiera producido la situación de acoso.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas.** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una solicitud de intervención, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que hayan actuado de buena fe.
- **Protección y garantía de indemnidad:** Lyma Getafe asegurará que las personas que presenten una comunicación o solicitud de intervención, la víctima de la conducta de acoso, si es distinta de aquella, las que comparezcan como testigos o presten asistencia en cualquier momento del proceso, así como las que formen parte de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

Todas las actuaciones desarrolladas en aplicación del presente Protocolo, especialmente los datos relativos a las personas afectadas por un eventual procedimiento quedarán documentados con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD) y también la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

4.3 Derechos de las víctimas.

Toda persona que haya sufrido una situación de acoso conforme a lo establecido en este Protocolo, tiene **derecho a la protección, información, apoyo, asistencia y atención, así como a la participación activa en el proceso que se inicie y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio** desde el momento en que se hubieran puesto los hechos en conocimiento de la Comisión Instructora, durante la actuación de la misma y aún después de la conclusión del proceso y con independencia del resultado del mismo.

En concreto, esta persona tendrá derecho (sin carácter exhaustivo):

- **A entender y ser entendida:** Todas las comunicaciones con la presunta víctima o víctimas, orales o escritas, se harán en un lenguaje claro, sencillo y accesible, de modo que se tengan en cuenta sus características personales y, especialmente, las necesidades de las personas con discapacidad/diversidad funcional.
- **A la información y participación en el proceso:** La persona presuntamente víctima o víctima de una situación de acoso, deberá recibir información adaptada a sus circunstancias y

condiciones personales y laborales, desde el momento en que se ponga en conocimiento de la Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso, los hechos que pudieran ser constitutivos de esta conducta y hasta la resolución de este. Dicha información vendrá referida, entre otros, a los siguientes extremos: proceso, medidas de protección, medidas preventivas, recursos de apoyo y asistencia, etc. Toda esta información deberá realizarse sin demoras y deberá actualizarse en cada momento del proceso.

- **A la seguridad y protección:** Este derecho se mantendrá durante la tramitación del proceso y una vez concluido el mismo, deberán adoptarse las medidas oportunas para proteger a la presunta víctima o víctima, tanto en su vertiente física, como psíquica.

5. Procedimiento de actuación.

Nota: Todos los plazos a los que se hace referencia en este apartado son orientativos referidos a días hábiles, pudiendo ampliarse, previa motivación, en los casos en que se estime necesario.

Cuando se inicie un procedimiento por acoso es necesario, por un lado, atender a la presunta víctima de las posibles consecuencias que haya podido producir dicha situación, informarla sobre su situación y asesorarla con relación a lo ocurrido. Y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la presunta víctima o persona que hubiera presentado la solicitud, cuando es distinta de aquella y recomendar medidas preventivas o de otro tipo si los hechos comunicados fueran indicativos de una situación de acoso.

Lyma Getafe podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las acusaciones falsas de acoso son una manifestación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un expediente disciplinario a las personas responsables.

5.1 Órganos encargados de aplicar el Protocolo.

Los órganos encargados de la aplicación del presente Protocolo serán los siguientes:

a) Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso.

Se constituirá la Comisión Instructora. En la composición de esta Comisión se procurará una representación equilibrada entre mujeres y hombres. Estará formada por un número máximo de 5 personas con la siguiente recomendación de composición: una persona del Área competente en materia de Recursos Humanos, una persona técnica de Igualdad, dos por la Representación de los trabajadores y las trabajadoras (RLT). En este caso, las secciones sindicales establecerán turnos rotatorios en cada expediente, al objeto de que todas participen en la Comisión Instructora. Asimismo, deberán ser nombradas las personas suplentes.

La persona afectada podrá elegir a otro sindicato distinto al que le correspondiera por turno, de manera que para el siguiente caso continuaría el orden de rotación anterior.

Se tratará de priorizar que las personas que vayan a formar parte de esta Comisión Instructora (titulares y suplentes), tengan formación y/o experiencia profesional previa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en violencia de género y/o diversidad sexual. Además, se realizará una formación continua de las personas que participan en dicha Comisión.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o en violencia de género y/o diversidad sexual.

Cuando la Comisión lo estime oportuno, se podrá contar con el asesoramiento

de una/s persona/s especialistas en la materia objeto del presente Protocolo.

Los/las componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la/s personas denunciada/s).

b) Funciones de la Comisión de Instrucción.

Las principales funciones de la Comisión de Instrucción son las siguientes:

- Recibir, atender y resolver las quejas, consultas, peticiones de asesoramiento o reclamaciones que se realicen en materia de acoso objeto del Protocolo.
- Informar, asesorar y asistir a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles, para el seguimiento
- Informar y asesorar a la persona que haya presentado la comunicación y/o solicitud de intervención, cuando sea distinta a la víctima.
- Analizar y tramitar las comunicaciones/solicitudes de intervención que se presenten conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso previstos en este Protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Recomendar y gestionar las medidas de sensibilización, prevención, protección y seguridad que estime oportunas en el plazo de 20 días a partir del inicio del proceso.
- Elaborar el informe de conclusiones del procedimiento que se haya llevado a cabo y proponer acciones disciplinarias.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones y las recomendaciones propuestas y velar por las garantías del protocolo de actuación.
- Elaborar la Memoria anual relativa a las situaciones de acoso de las que se hayan tenido conocimiento.
- Instar la implementación de las medidas de prevención previstas en este Protocolo.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

Toda la plantilla de Lyma deberá ser informada sobre la constitución de la Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso y sobre las funciones de la misma.

No podrá formar parte de esta Comisión, las personas en las que concurra con respecto a la presunta víctima y/o persona denunciada alguna de las siguientes circunstancias:

- Relación de parentesco.
- Relación de amistad o enemistad manifiesta.
- Relación de superioridad o subordinación jerárquica

inmediata o que estén adscritas al mismo Servicio/Departamento. En estos casos, dicha persona será sustituida por la que se haya designado como suplente de esta.

Serán aplicables en materia de abstención y recusación lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las personas que forman parte de la Comisión firmarán un compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad, confidencialidad y diligencia debida en el que se comprometerán a seguir los procedimientos descritos en el presente Protocolo, cumpliendo en todo momento los principios de actuación establecidos y velando por que en el proceso se observen las garantías reconocidas.

5.2 Procedimiento de actuación

5.2.1 Iniciación del procedimiento informativo.

Las actuaciones se iniciarán con una comunicación, que podrá realizarse de manera verbal o escrita, o con la presentación de una solicitud de intervención, conforme al formulario que aparece en el Anexo y que estará accesible en el portal del empleado.

Si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

La comunicación y/o solicitud de intervención se podrá presentar por la persona presuntamente acosada (víctima), la

representación de los trabajadores y trabajadoras, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso.

Además de la persona afectada, y siempre con autorización, podrá también presentarla cualquier persona que haya sido testigo o tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En ningún caso, se dará trámite a solicitudes de intervención anónimas.

La comunicación, sea verbal o escrita, se realizará directamente a alguna persona que forme parte de la Comisión Instructora, a través del correo electrónico facilitado al efecto (**igualdad@lymagetafe.es**). La solicitud de intervención, así como la documentación que se considere oportuna, deberá presentarse por escrito de manera presencial y/o telemática conforme se propone en el formulario adjunto a este Protocolo, el cual debe dirigirse en sobre cerrado a la Comisión y deberá presentarse en el Registro General de Lyma. La empresa dictará las instrucciones necesarias al objeto que toda comunicación recibida sea codificada, desde el inicio, como garante de confidencialidad y protección de datos.

Tanto la presunta víctima, como la persona que solicite la intervención, en caso de ser distinta de aquella y la persona presuntamente responsable de la conducta de acoso, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección.

Una vez recibida, cada parte, Comisión Instructora o RLT informará a la otra de dicha solicitud.

El inicio de las actuaciones no impedirá en ningún caso que las personas implicadas en el mismo ejerzan de forma simultánea o con posterioridad, las acciones administrativas o judiciales que

consideren oportunas. En caso de que así fuera, las actuaciones iniciadas se suspenderán, sin perjuicio de que se adopten las medidas preventivas y/o de protección, que se consideren adecuadas, al objeto de que no se incrementen los efectos negativos que puedan derivarse de dicha situación para las partes afectadas.

La Comisión podrá iniciar de oficio un procedimiento para indagar sobre el clima laboral y en el marco de la legislación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales, adoptar las medidas necesarias tendentes a mejorar el clima laboral y establecer la salud individual y ambiental.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

5.2.2 Investigación y valoración inicial.

Recibida la comunicación o solicitud de intervención, la Comisión de Investigación designará de entre las personas que la conforman, a tres que serán las responsables en el plazo de 5 días, de efectuar un primer examen de contenido y de analizar la relevancia y gravedad de los hechos de los que se informa. No obstante, será la propia Comisión, la que detallará los pasos a seguir y realizará el seguimiento oportuno.

En el plazo máximo de diez días, la Comisión a la vista de lo indagado, emitirá un informe preliminar, con alguna de las siguientes conclusiones:

1. No proseguir con las actuaciones, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá motivarse por escrito y comunicarse a la persona que haya presentado la solicitud de intervención. Del resultado del

mismo se dará cuenta a la Comisión de Igualdad.

2. En el caso de que, la situación comunicada no constituyera una situación manifiesta de acoso, pero sí refleje conductas o comportamientos inadecuados, sexistas, machistas o LGTBfóbicos, se iniciarán actuaciones preventivas de resolución de la situación planteada, al objeto de proporcionar

pautas y propuestas que pongan fin a dicha situación, que eviten que vuelva a producirse en el futuro y que prevengan que la misma pueda evolucionar hacia conductas de acoso.

Cuando los hechos denunciados sean valorados por la Comisión Instructora y así se considere, o en el caso de que cualquiera de las personas afectadas no acepte las medidas propuestas o así lo requiera, también se dará inicio al expediente informativo.

3. En el caso de que los hechos, a juicio de la Comisión Instructora, requieran seguir investigándose, se iniciará la apertura de expediente informativo, encaminado a la averiguación y constatación de los hechos pronunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT y practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados de modo que se realice un procedimiento formal de resolución. También se iniciará este procedimiento cuando concurriesen circunstancias agravantes o como continuación de las actuaciones preventivas realizadas, cuando no hayan resuelto satisfactoriamente la situación, ya sea porque la persona que ha realizado la comunicación o solicitud de

intervención no queda satisfecha con la solución propuesta o porque ésta se haya incumplido.

Durante todo el proceso, los trabajadores y las trabajadoras podrán ser asistidas en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una representante de los trabajadores y las trabajadoras a su elección.

En este último caso, si las actuaciones se iniciaron a través de una comunicación, deberá cumplimentarse la solicitud de intervención conforme al formulario establecido. Igualmente, si la comunicación o presentación de la solicitud de intervención se realizó por persona distinta a la presunta víctima, se deberá contar con su consentimiento para continuar con las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el caso de que la persona presuntamente acosadora o acosada no tenga relación laboral con Lyma, pero realice su trabajo en nuestras instalaciones, la Comisión Permanente de Igualdad (previo informe de la Comisión Instructora), arbitrará los mecanismos oportunos con el objetivo de procurar las garantías y derechos reconocidos en el presente Protocolo.

Cuando se inicie la tramitación de un procedimiento preventivo o formal, las personas de la Comisión que hayan actuado como referentes en la fase de indagación y valoración, actuará también como referentes en dichos procedimientos.

5.2.3 Tramitación del procedimiento.

A) Procedimiento preventivo, de asesoramiento y consulta.

Este procedimiento tendrá lugar cuando se detecten, tras la indagación y valoración inicial de la situación manifestada en la comunicación o solicitud de intervención, comportamientos inadecuados, sexistas, machistas o LGTBI fóbicos, actuando sobre los mismos en origen, para evitar que se mantengan en el tiempo y prevenir que evolucionen hacia conductas que sí puedan ser constitutivas de acoso.

El procedimiento preventivo tiene como objetivo proporcionar pautas y propuestas de actuación que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Su finalidad es garantizar el derecho a un ambiente de trabajo adecuado para la salud, la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, de una manera informal, rápida y confidencial, a través de actuaciones iniciadas desde un primer momento, cuando las circunstancias no reflejen de forma objetiva la existencia de acoso, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario ante las consecuencias de la probable victimización secundaria.

En todo momento la información derivada de este procedimiento será estrictamente confidencial por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas implicadas y no será necesario identificar a la presunta víctima ante la persona presuntamente responsable.

La Comisión se dirigirá a la persona que aparece como responsable de las conductas inapropiadas en la comunicación o solicitud de intervención presentada, para informarle de la misma y de las consecuencias en términos de responsabilidad

que tienen dichas conductas. A la vez, se le informará de que ello no supone una sanción disciplinaria, ni constatación de los hechos.

Durante el procedimiento, la Comisión podrá plantear la adopción de medidas cautelares de protección hasta que se adopte una decisión al respecto, u otras medidas que resulten pertinentes para garantizar sus derechos, la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Sin perjuicio de que en la valoración inicial que se realice por la Comisión, se garantice el derecho de contradicción, se tomarán en cuenta los hechos periféricos que concurran y a la vista de los cuales, se adoptarán las pautas y propuestas de actuación que se estimen oportunas.

Se elaborará un informe de conclusiones dirigido a la Comisión de Igualdad, donde se resumirán las actuaciones realizadas, los hechos y circunstancias más relevantes, junto con la propuesta de actuación y recomendaciones en función de cada caso.

Realizada estas actuaciones, la Comisión comunicará el resultado de las mismas a la persona que haya presentado la comunicación y/o solicitud de intervención y a todas las demás relacionadas con esta actuación. Además, llevará a cabo el seguimiento de las medidas propuestas a efectos de verificar su cumplimiento y/o realizar nuevas propuestas.

B) Procedimiento formal.

B.1. Fase de Instrucción.

El proceso de recopilación de información e investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, la máxima sensibilidad, confidencialidad, sigilo y participación de las

personas implicadas y con el mayor respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona presuntamente acosadora como de la presuntamente acosada..

Las actuaciones que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y seacompatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión. al emitir la correspondiente propuesta de resolución. Asimismo, podrán proponer la práctica de aquellas actuaciones que se consideren relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la Comisión sólo podrá rechazar, mediante decisión motivada, cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias. Dichas actuaciones deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción de las propuestas por la Comisión Operativa.

En todo caso, la/s persona/s responsable/s de la instrucción entrevistará a la persona presuntamente acosada y a la que haya realizado la solicitud de intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la/s persona/s presuntamente responsable/s y a quienes sean testigos, si hubiere y realizará todas aquellas indagaciones necesarias para la determinación de los hechos recogidos en la solicitud de intervención.

La fase de instrucción no se demorará más de veinte días

desde la recepción de solicitud de intervención para resolver motivadamente la solicitud de intervención. No obstante, podrá ser prorrogado, si fuera necesario, por un mes más, comunicándolo mediante informe motivado a la Comisión de Igualdad.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona presuntamente responsable y del derecho a la valoración de las actuaciones realizadas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción del expediente, las acciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de RR.HH.

Una vez instruido el procedimiento, en el plazo de 20 días, se procederá a redactar el informe de conclusiones.

B.2. Fase de Conclusiones.

La Comisión de Investigación, en el plazo señalado, contado desde la fecha de su primera reunión en relación con el caso de que se trate y a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe detallado de conclusiones, en el que se informará motivadamente de los hechos como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

El informe incluirá información sobre los antecedentes del caso, resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas, relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión, resumen de las diligencias practicadas incluidas recomendaciones, eventuales actuaciones de mediación y una propuesta de medidas a

adoptar para solucionar el problema.

Este informe será remitido a la dirección de la empresa. Asimismo, se remitirá información de las actuaciones y la/s resolución/es adoptadas a las partes implicadas.

Si por parte de la persona presuntamente responsable o de su entorno se produjeran, durante la sustanciación (proceso) del procedimiento de acoso o con posterioridad al mismo, represalias o actos de discriminación sobre la víctima y/o persona que lo hubiera iniciado, en caso de ser distinta a aquella, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

B.3. Resolución del procedimiento.

En el plazo máximo de 15 días a contar desde la recepción del informe de conclusiones emitido por la Comisión Investigadora, elaborará una propuesta de resolución con las medidas que considere oportunas. Dicho informe será remitido a la Gerencia de la empresa y a los servicios jurídicos de LYMA con carácter previo a su ratificación por RR.HH.

Dicha resolución será notificada en todo caso a las personas afectadas. La notificación se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la solicitud de intervención. Contra la resolución que ponga fin al procedimiento cabrán los recursos en vía administrativa y jurisdiccional previstos por las leyes.

Cuando el informe constata la existencia de acoso y la

sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave.

Conforme a la legislación aplicable en la materia, el acoso será considerado como hemos mencionado más arriba, infracción muy grave, graduándose la sanción a imponer, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo en relación al régimen de infracciones y sanciones en leve, grave o muy grave, así como las correspondientes medidas correctoras de la situación cuya instrucción podrá recaer en una persona externa a la empresa.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa adoptará medidas para que no conviva con la víctima de acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida y que no podrán suponer una mejora de las condiciones laborales de las personas agresoras.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se valorará la convivencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de trabajo, turno o cualquier otra medida procedente en función de los hechos probados, si es solicitado por alguna de las personas afectadas o es aconsejado en el informe de la Comisión Instructora.

5.24 Seguimiento y control.

Para el seguimiento y control en esta materia, el Servicio competente en esta materia:

- Mantendrá reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad de Lyma, para revisar el cumplimiento de las medidas a adoptar y verificar su eficacia. Se informará sobre esto a la Comisión Instructora, que a la vista de ello, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.
- Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas, dando oportuna información a la Comisión de Igualdad.
- Prestará especial atención, para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

Por su parte, el área de Recursos Humanos e Igualdad dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos, que cumplirá con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos.

La Comisión de Investigación, presentará a la Comisión de Igualdad, un informe anual sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que se hayan tomado en el curso del año correspondiente, todo ello sin vulnerar la confidencialidad y la protección de datos. Se dará cuenta de manera anual en el informe general de la empresa.

5.25 Medidas de protección.

Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de dichas personas, y previa audiencia a las mismas, la Comisión Instructora podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las personas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase del procedimiento y hasta la resolución del mismo.

Las medidas deberán tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Deberán ser proporcionadas, según las circunstancias del caso y en ningún caso, podrán suponer, para la víctima, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales. Algunas de estas medidas podrán ser:

- Separación de la víctima y la presunta persona acosadora. En este caso, será la víctima quien decide si el traslado lo realiza ella o la persona presuntamente acosadora.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Cambio de lugar de trabajo.

Medidas postresolución y protección a las víctimas.

La Comisión Instructora efectuará un seguimiento de las medidas propuestas, supervisará que el acoso ha cesado y que no se produzcan represalias contra cualquiera de los trabajadores o trabajadoras que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador/a.

La empresa procurará poner a disposición de las personas afectadas por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, información y ayuda psicológica o médica a través del Servicio de prevención Ajeno y facilitará información de los recursos municipales de Atención Integral de la Mujer o de otros ámbitos a este fin.

5.2.6 Circunstancias agravantes.

A efectos de tener referencias para proceder a la graduación de la recomendación de sanción y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- 1º. La persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- 2º. Existan dos o más víctimas.
- 3º. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- 4º. La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- 5º. La víctima sufra algún tipo de diversidad funcional física o psíquica.
- 6º. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- 7º. La relación laboral que vincule a la víctima con Lyma, sea de carácter temporal, de interinidad o indefinida no fija o cualquier otra que no tenga carácter fijo.
- 8º. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

9°. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

10°. La relación de la víctima con Lyma no tenga carácter laboral, por hallarse en período de prueba, ser becario/a en prácticas o cualquier otra situación equiparable a las mencionadas.

6. Seguimiento y evaluación del protocolo.

Desde el inicio de la implementación del Protocolo se debe realizar el oportuno seguimiento de este, que permita tener constancia de las incidencias producidas y sus causas a efectos de consensuar las correspondientes actuaciones correctoras de las mismas. Este seguimiento se debe complementar con una evaluación de las actividades o los procesos de trabajo que se ejecutan y de los resultados e impactos de las actuaciones.

La Comisión Investigadora junto con la Comisión de Igualdad de Lyma, mantendrán las reuniones periódicas que se estimen convenientes, con objeto de realizar un seguimiento de los procedimientos formales que se hubieran iniciado, de las medidas de carácter preventivo que se hubieran adoptado tras una solicitud de procedimiento informal y de las medidas enumeradas en el apartado 3 del presente Protocolo.

Los procesos de seguimiento y la evaluación tienen que recoger la información cuantitativa y cualitativa necesaria, teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico. Se tiene que elaborar el sistema de indicadores de seguimiento y de evaluación que se consideren oportunos, garantizando en todo momento todos los datos desagregados por sexo y el enfoque de género.

Se deben elaborar los informes de seguimiento y evaluación oportunos, teniendo en cuenta que normalmente, los primeros se centran en controlar el desarrollo y los resultados intermedios de las actuaciones realizadas. Mientras que el informe de evaluación es único y tiene en cuenta el conjunto de la intervención y no sólo algunas etapas o aspectos funcionales, y considera especialmente los resultados finales y el impacto.

La Comisión Instructora presentará a la Comisión de Igualdad de Lyma, un informe anual sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que se hayan tomado en el curso del año

correspondiente, todos ello sin vulnerar la confidencialidad y la protección de datos. Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación impartidas, etc.), así como indicadores de los procedimientos iniciados por solicitud de intervención (solicitudes tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, resoluciones con sanción, etc.). Para la elaboración de este informe podrá recabar todo tipo de información de cualquier área o departamento de Lyma.

Por su parte, el departamento de Recursos Humanos dispondrá de un registro de los informes de conclusiones emitidos por la Comisión en los procedimientos que se hayan seguido en aplicación del presente Protocolo. A dicho registro podrán tener acceso los servicios/ áreas competentes en materia de Salud Laboral e Igualdad.

Si se detectaran deficiencias en la aplicación de este Protocolo, los departamentos competentes en materia de Personal (RR. HH) y Salud Laboral, así como el de Igualdad, junto la Comisión de Igualdad y la Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso, propondrán su modificación y los términos en que debe realizarsela misma, debiendo ser aprobada en la misma forma que este Protocolo.

7. Vigencia y revisión del protocolo

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y su posterior publicación en la web de Lyma tras su aprobación por la Comisión de Igualdad de Lyma donde están representados todas las secciones sindicales y estará vigente hasta su eventual modificación, hasta que la normativa legal o convencional no obligue a ello o derogación por resolución expresa en paritaria del Comité de Empresa.

Cuando los informes de seguimiento y evaluación del Protocolo establezcan la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a efectos de incorporar las medidas, acciones, etc. que se hayan propuesto en dichos informes.

8. Disposiciones adicionales.

Primera.

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad 2022-2026 de Lyma.

Segunda

Este Protocolo actualiza y sustituye al anterior protocolo que solo recogía el acoso sexual o por razón de sexo.

Tercera.

A los efectos de este procedimiento, se entenderá denuncia no probada aquella presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y por tanto que no puedan probarse tales conductas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de perjudicar a las personas denunciadas podrán ser sancionadas en su grado máximo.

Según el convenio colectivo, en el apartado de Régimen Disciplinario: Art. 49. Faltas y Sanciones; apartado c) serán faltas muy graves. C.3) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

Cuarta.

Este protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de Lyma Getafe, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

Anexos

ANEXO I. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género.

En este Anexo se enumeran, a modo de ejemplo algunas de las conductas y actitudes que pueden considerarse constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género.

Dependiendo de las circunstancias puede haber más situaciones que puedan considerarse constitutivas de acoso y además, pueden darse varios tipos de acoso de forma simultánea, por ello como hemos dicho esta enumeración no tiene un carácter exhaustivo, ni taxativo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares de trabajo
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos o mensajes) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados públicos, ya constituya un caso de “sexting” como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp, instagram, tiktok, etc).
- Exhibición de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pesea que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseada inoportunas.
- Flirteos ofensivos.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y en general; comentarios sexistas basados en prejuicios de género o identidad sexual.
- Desmérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de

género:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su condición sexual, orientación sexual y/o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual o identidad de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad de género.
- Utilizar humor homófobo, transfobo, lesbófobo, bífobo o intéfobo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Negarse a llamar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

ANEXO II. Compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad, confidencialidad y diligencia debida.

Dña./D.[Título], que se designa para forma parte de la Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso de la Empresa Municipal de Limpieza y Medio Ambiente de Getafe, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad de los datos a los que tenga acceso a lo largo de las diferentes fases del proceso.

De forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones de las que tenga conocimiento por mi participación en la Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las comunicaciones y/o solicitudes de intervención presentadas, resueltas o en proceso de tramitación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las demás personas que intervengan en el procedimiento.
- Cumplir con los demás principios rectores y garantías del procedimiento referidas en los apartados 4.1 y 4.2 del presente Protocolo.

Asimismo, declaro que he recibido información LYMA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones expuestas.

En Getafe a [Fecha de publicación],

Firmado:

ANEXO III. Formulario de solicitud de intervención a la comisión instructora.

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Testigo
- Delegado/a Prevención
- Responsable directo/a
- Representante de los trabajadores y las trabajadoras.
- Jefatura
- Otra/s persona/s con conocimiento de los hechos que evidencien la situación.

TIPO DE ACOSO:

Según su opinión ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

- Acoso sexual
- Acoso por orientación sexual
- Ciberacoso
- Acoso por identidadde género
- Acoso por razónde sexo
- Otro

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos:		
NIF/NIE:	SEXO: H <input type="checkbox"/> / M <input type="checkbox"/> / OTRO <input type="checkbox"/>	Teléfono de contacto:
Correo electrónico:		
Puesto de trabajo:		Servicio:
Turno:	Categoría/ grupo	

VINCULACIÓN CON LYMA GETAFE:

- Indefinido
- Becario/a
- Indefinido tiempo parcial
- En practicas
- Temporal tiempo completo
- Personal externo.
- Temporal tiempo parcial
- Otros

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (En el caso de que no sea la solicitante):

Nombre y apellidos:		
NIF/NIE:	SEXO: H <input type="checkbox"/> / M <input type="checkbox"/> / OTRO <input type="checkbox"/>	Teléfono de contacto:
Correo electrónico:		
Puesto de trabajo:		Servicio:
Turno:	Categoría/ grupo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre:

Personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos si los hubiera e identificación de la potencial víctima del acoso.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí No

En caso afirmativo, especificar:

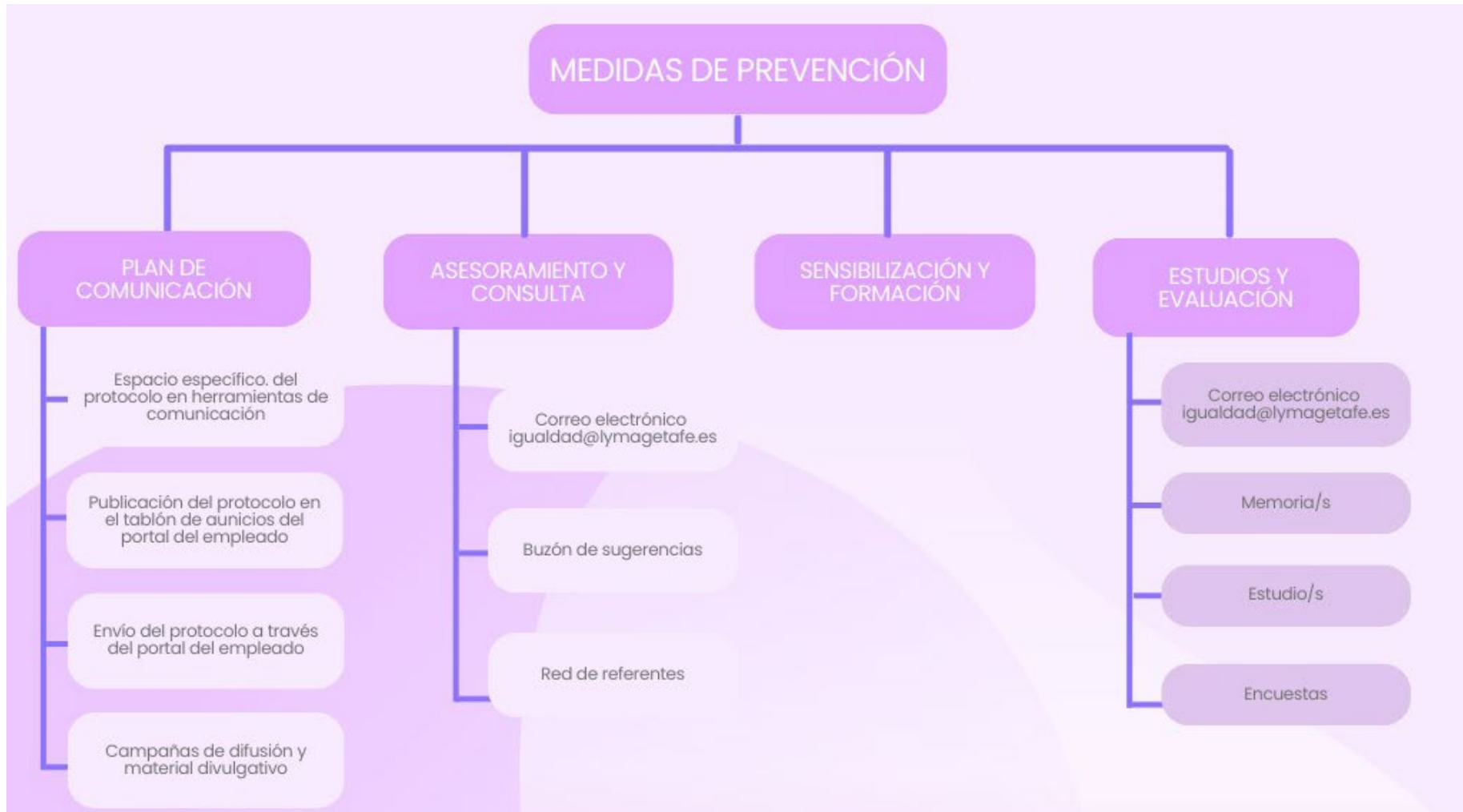
LOCALIDAD Y FECHA:

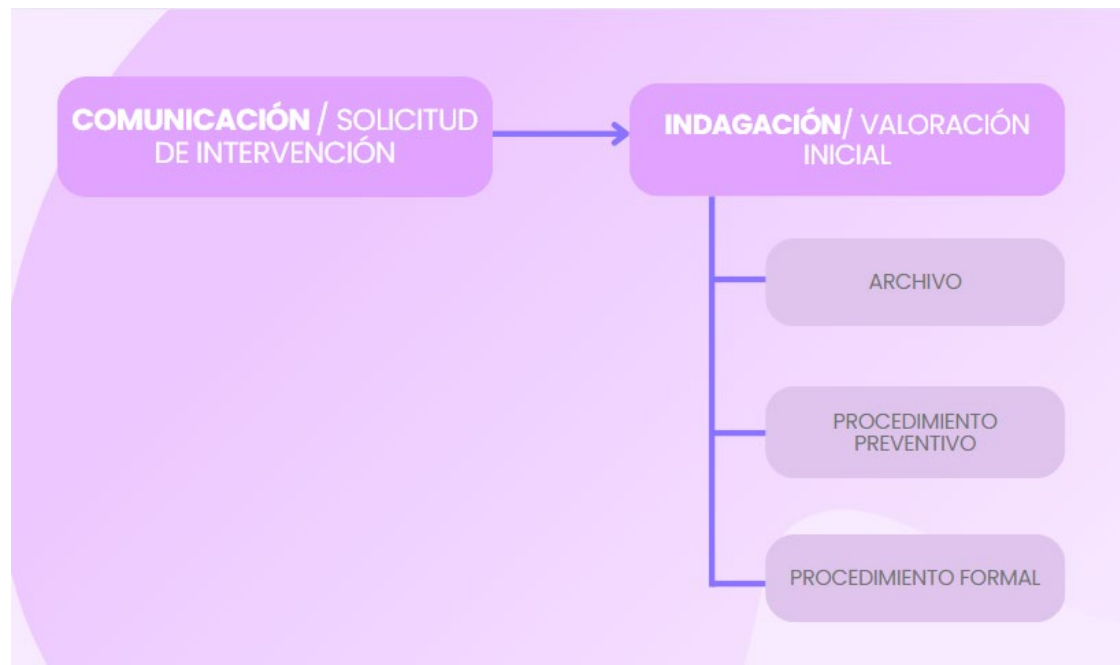
FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE:

CÓDIGO

CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la Comisión Instructora)

ANEXO IV. Flujo-esquema de actuaciones y procedimiento.





ANEXO V. Flujograma de procedimiento.

