



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO DISCRIMINATORIO POR
RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN
DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS
SEXUALES**

Febrero 2024

ÍNDICE

- 1. MARCO LEGAL**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. VIGENCIA**
- 5. DENUNCIA**
- 6. COMISIÓN INSTRUCTORA**
- 7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**
- 8. FINALIZACIÓN**

1. MARCO LEGAL

Ley 4/2023 de 28 de Febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Art. 15 Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras

El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- ✓ El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la citada ley, estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de lesbianas, gays , trans, bisexuales e intersexuales, queer, agénero... (en adelante LGTBIQA+) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.
- ✓ LIMPTRAMAN, S.L. pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o las empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los/las trabajadores/as de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo, será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías y a no ser objeto de intimidación, tanto injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este Protocolo.

La política de LIMPTRAMAN SL se rige por la tolerancia cero ante el acoso, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esa naturaleza.

4. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

En cualquier caso, cualquier modificación que se pretenda llevar a cabo, deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal.

5. DENUNCIA

Podrá presentar la denuncia:

- a. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

- d. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia

Se prohíbe expresamente la remisión de denuncias falsas. Las denuncias que manifiestamente carezcan de veracidad o fundamento serán objeto de archivo motivado.

6. COMISION INSTRUCTORA

- a. **Comisión Instructora:** Estará compuesta por la representación legal de los/las trabajadores/as y de la empresa, en el número que estos determinen
- b. **Incompatibilidades:** Las personas integrantes de la Comisión Instructora no podrán tener relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado).

Si una persona es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

- c. **Funciones de la Comisión Instructora:**

- ✓ Recibir la denuncia por acoso o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, que deba instruir.
- ✓ Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- ✓ Gestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- ✓ Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- ✓ Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia, tanto si es verbal como si es escrita, 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.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Esta exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quien dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores/as, para que se active de inmediato la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estar encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborales, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

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

Procedimiento Instructor: una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- ✓ Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
 - ✓ Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto acoso
 - ✓ Valorar las personas que deber ser entrevistadas, procediendo a su realización
 - ✓ Determinar las pruebas que se practicarán
 - ✓ Dar audiencia a las partes.
-
- ✓ Redactar y firmar las actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

8. FINALIZACIÓN

Finalizada la Instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- ✓ Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- ✓ Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.