



PROCEDIMIENTO PARA LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Introducción

La empresa Lismartsa, S.L. tiene el firme compromiso de mantener un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando el respeto, la dignidad y la igualdad entre todos sus empleados, independientemente de su género. Este procedimiento tiene como objetivo establecer las pautas y medidas necesarias para sensibilizar a la plantilla, prevenir situaciones de acoso, detectar comportamientos inapropiados y establecer protocolos de actuación en caso de que se produzcan.

2. Objetivos

- **Sensibilizar** a todos los empleados sobre la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, para promover una cultura organizacional de respeto e igualdad.
- **Prevenir** situaciones de acoso mediante la implementación de medidas formativas, informativas y organizativas.
- **Detectar** posibles casos de acoso a través de canales seguros y confidenciales de comunicación.
- **Actuar** de manera rápida, efectiva y conforme a la legislación vigente, garantizando la protección de las víctimas y la sanción de los responsables.

3. Ámbito de Aplicación

Este procedimiento será aplicable a todos los empleados de Lismartsa, S.L., sin importar el cargo, el departamento o la modalidad de contratación (presencial, teletrabajo, etc.). Además, se aplicará a todas las personas que se encuentren dentro del ámbito laboral de la empresa, incluyendo a proveedores, clientes y visitantes, en su relación con los trabajadores.

4. Definiciones

- **Acoso Sexual:** Se entiende como cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte a la dignidad de la persona y cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante o perturbador.
- **Acoso por Razón de Sexo:** Se refiere a cualquier acto o comportamiento que discrimine a una persona por su sexo, creando un entorno laboral hostil o desigual.

5. Sensibilización y Formación

La empresa llevará a cabo las siguientes acciones para sensibilizar y formar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo:

- **Formación inicial y periódica:** Todos los empleados recibirán formación obligatoria sobre acoso sexual y por razón de sexo al inicio de su relación laboral, y posteriormente de forma periódica. Esta formación incluirá:
 - Conceptos y ejemplos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Las consecuencias del acoso para la víctima y la organización.
 - El marco legal aplicable y los derechos de los trabajadores.
 - Procedimientos de actuación en caso de acoso.
- **Campañas de sensibilización:** Se realizarán campañas informativas y de sensibilización de manera continua a través de diferentes canales (carteles, intranet, reuniones, etc.) sobre la importancia de la igualdad y el respeto en el entorno laboral.
- **Formación para mandos intermedios y responsables:** Se impartirá formación adicional a los mandos intermedios y responsables para que puedan identificar posibles situaciones de acoso y gestionarlas de manera apropiada, asegurando que se actúe de forma inmediata y con la debida confidencialidad.

6. Prevención del Acoso

Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, se adoptarán las siguientes medidas:

- **Política clara de tolerancia cero:** La empresa implementará y hará cumplir una política de cero tolerancia frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que no se permita bajo ninguna circunstancia la perpetuación de estos comportamientos en el ámbito laboral.
- **Red de apoyo y recursos:** Se proporcionarán recursos para que las víctimas de acoso puedan acceder a apoyo psicológico y legal, asegurando que se respete su confidencialidad.
- **Canales de denuncia:** Se habilitarán canales de denuncia confidenciales, como el correo electrónico, la intranet o un número telefónico específico, donde los empleados puedan informar de situaciones de acoso de manera segura, sin miedo a represalias.



- **Evaluación y revisión:** Se evaluará y revisará de manera periódica el clima laboral para detectar posibles signos de acoso y mejorar continuamente las medidas de prevención.

7. Detección del Acoso

Para detectar posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, se implementarán los siguientes procedimientos:

- **Fomento de la comunicación abierta:** La empresa fomentará un ambiente donde los empleados se sientan cómodos para expresar sus preocupaciones y reportar cualquier incidente que consideren inapropiado.
- **Seguimiento de los indicadores de acoso:** A través de encuestas periódicas de clima laboral y de bienestar, se podrán identificar posibles focos de acoso que no sean evidentes de inmediato.
- **Observación y formación continua de líderes:** Los líderes y responsables de equipo estarán capacitados para reconocer señales de acoso o comportamientos sospechosos y actuar de acuerdo con el procedimiento establecido.

8. Actuación en Caso de Acoso

En caso de que se detecte o se denuncie un caso de acoso, se seguirá el siguiente protocolo:

- **Recepción de la denuncia:** La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por cualquier otra persona que haya presenciado el incidente. La denuncia se recibirá a través de los canales habilitados, garantizando la confidencialidad y el respeto hacia la persona denunciante.
- **Investigación preliminar:** Una vez recibida la denuncia, se llevará a cabo una investigación preliminar para determinar si los hechos denunciados constituyen un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Esta investigación será realizada por un comité o persona designada, que podrá contar con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos y, si fuera necesario, con profesionales externos especializados.
- **Medidas cautelares:** Si la denuncia es considerada grave, se podrán adoptar medidas cautelares inmediatas para proteger a la víctima y garantizar que no se perpetúe el acoso, como la separación temporal de los implicados o la modificación de sus funciones mientras dure la investigación.



- **Resolución:** Tras la investigación, se tomarán las decisiones necesarias, que pueden incluir la sanción disciplinaria al agresor, que podrá ir desde una amonestación hasta el despido, dependiendo de la gravedad de la conducta. Además, se proporcionarán medidas de apoyo a la víctima, como el acompañamiento psicológico.
- **Comunicación y cierre del caso:** Una vez finalizada la investigación y tomadas las medidas correspondientes, se informará a las partes implicadas sobre la resolución del caso, manteniendo en todo momento la confidencialidad y la protección de la persona denunciante.

9. Medidas Disciplinarias

El acoso sexual y por razón de sexo será considerado una infracción grave dentro de la normativa interna de la empresa. Las medidas disciplinarias aplicables pueden incluir:

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensión temporal de empleo y sueldo.
- Despido procedente.

10. Confidencialidad y Protección

La empresa garantizará la confidencialidad de la persona denunciante y de cualquier otra persona implicada en el proceso, así como la protección contra represalias.

Cualquier acto de represalia será igualmente considerado una infracción grave y será tratado como tal.

11. Seguimiento y Evaluación

El procedimiento será evaluado periódicamente para asegurar su eficacia y realizar las modificaciones necesarias. Además, se llevará a cabo un seguimiento de los casos resueltos para verificar que no se produzcan recurrencias y que las víctimas reciban el apoyo adecuado.

12. Responsables del Procedimiento

El responsable de la implementación y supervisión de este procedimiento será el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el Comité de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

13. Conclusión

Con la implementación de este procedimiento, Lismartsa, S.L. reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso, donde se garantice la igualdad de trato y se erradiquen de forma definitiva los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.