

Lontana
Group



**PROTOCOLO
DE INVESTIGACIÓN
DE CONDUCTAS DE ACOSO**

Guía rápida

02/2022

OBJETO DEL PROTOCOLO

- Definir un protocolo para la investigación de las posibles situaciones de **acoso en el trabajo**, siendo las posibles situaciones:
 - Acoso Laboral.
 - Acoso sexual o por razón de sexo.
- **Proteger la dignidad y la salud** de las personas que prestan sus servicios en LONTANA GROUP.
- Definir los posibles **comportamientos de acoso** en el trabajo.
- **Establecer las medidas necesarias** para prevenir, detectar, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan una situación de acoso en el ámbito de la empresa.
- **Adoptar las medidas necesarias** para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.
- **Dar respuesta** al contexto normativo en igualdad efectiva de mujeres y hombres; y a la necesidad detectada de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

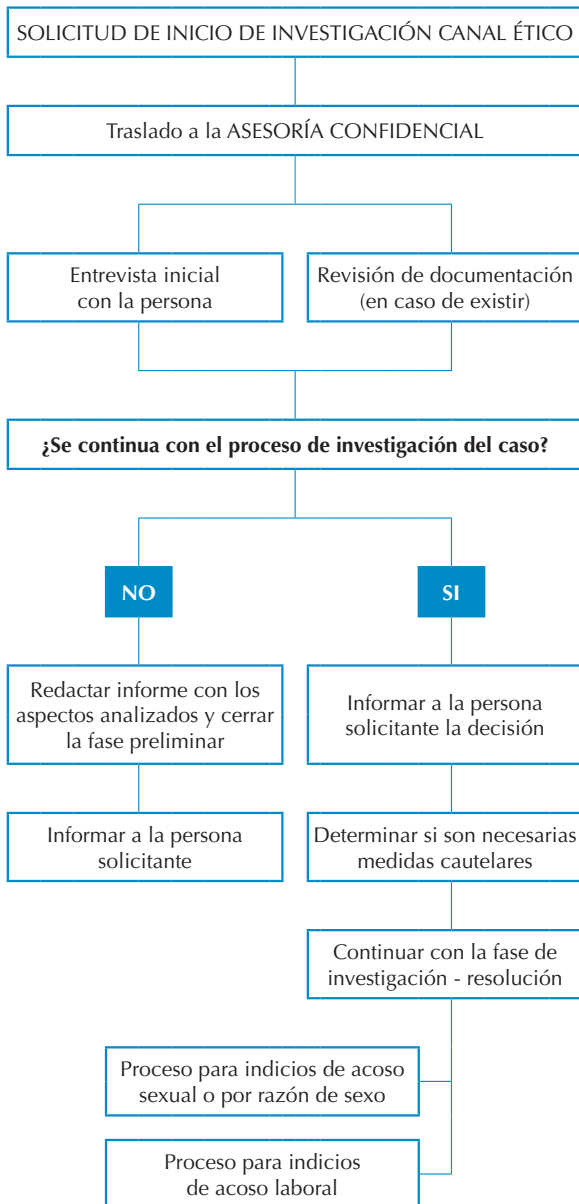
El protocolo se desarrolla en base a las siguientes garantías y principios:

- **RESPECTO.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.
- **CONFIDENCIALIDAD.** Todas las personas que participen en el protocolo observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.
- Los participantes en los procesos de investigación están sujetos al **deber de custodia**. Esto implica que de manera general los expedientes serán conservados en soportes seguros, con control de copias entregadas, acceso restringido a las personas autorizadas y por un plazo máximo de 5 años.

- Al terminar dicho plazo, los expedientes serán eliminados de forma segura, tanto en soporte papel como digital, salvo que estén vinculados a un proceso judicial, en cuyo caso se conservarán por el tiempo necesario y debidamente bloqueados.
- **PROTECCIÓN.** De acuerdo con las necesidades y fase del protocolo, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.
- **CREDIBILIDAD.** El comité investigador partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del protocolo.
- **NO REVICTIMIZACIÓN.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- **ACOMPañAMIENTO.** Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el protocolo, a ser acompañadas por una Delegada o Delegado de Prevención, u otra persona de su elección que tenga conocimiento de los hechos.
- **IMPARCIALIDAD Y CONTRADICCIÓN.** Todas las personas que intervengan en el protocolo actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **DILIGENCIA Y CELERIDAD.** El protocolo se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.
- **INFORMACIÓN.** Las partes implicadas en el protocolo tienen derecho a ser informadas sobre la composición del comité investigador, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.
- **SANCIÓN DE FALSO TESTIMONIO.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas.
- **PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.** Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación.

FLUJOGRAMAS

FASE INFORMAL

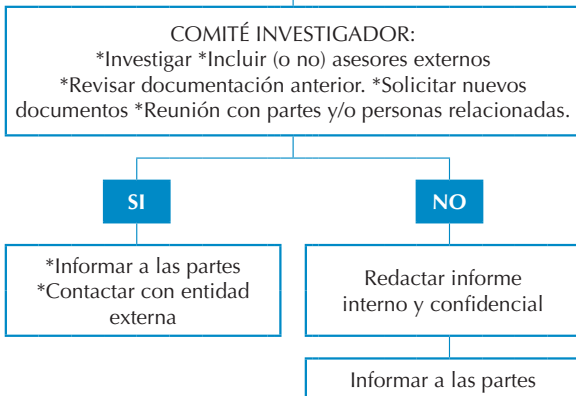


10 días

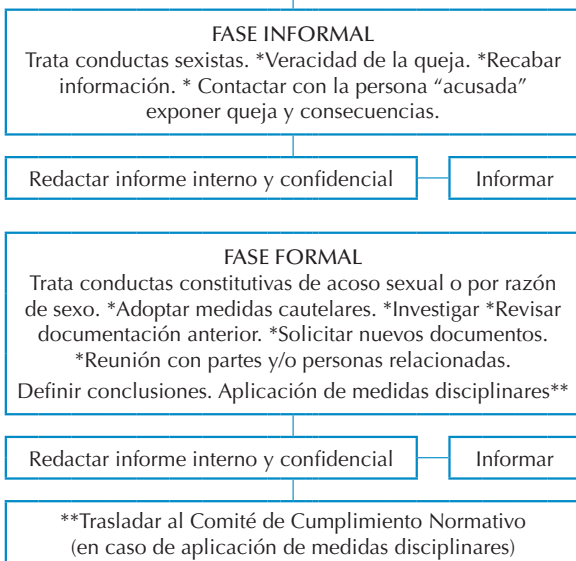
FLUJOGRAMAS

FASE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN

Indicios de acoso laboral



Indicios de acoso sexual o por razón de sexo



FASE SEGUIMIENTO

Se definirá seguimiento de las medidas propuestas (Asesoría confidencial o Comité investigador)

VÍAS DE COMUNICACIÓN

Comunicación: La solicitud de inicio del expediente.

Siguiendo las directrices marcadas en el Código de Conducta Ética y Cumplimiento Normativo de LONTANA GROUP, la solicitud de inicio del expediente se realizará por medio de un escrito de la persona afectada por la supuesta conducta de acoso al CANAL ÉTICO (canal-etico@lontana.es) quien procederá a remitirlo a la ASESORÍA CONFIDENCIAL. (ANEXO III - TIPO DE SOLICITUD)

La solicitud podrá presentarse personalmente por la persona denunciante o través de compañeros/as en quien delegue. También podrán presentar la solicitud los mandos intermedios o personas de la dirección o los/las delegados/as de Prevención.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de un posible acoso y la firma de la persona denunciante o solicitante. Las solicitudes presentadas por personas distintas a la afectada deberán ser corroboradas por ésta.

COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL Y DEL COMITÉ INVESTIGADOR

ASESORÍA CONFIDENCIAL

- DIRECCIÓN DEL ÁREA TÉCNICA.
- DIRECCIÓN DE RRHH.

COMITÉ INVESTIGADOR

- Personal representante del centro de trabajo.
- Personal representante de las personas trabajadoras del centro.
- Dirección del área Técnica.
- Dirección de RRHH.
- Personal asesor del Servicio de Prevención Ajeno. (En caso necesario).