

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO LGTBI

1. COMPROMISO

Grupo AMIAB manifiesta de forma expresa su compromiso con la igualdad real y efectiva de todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este compromiso implica:

- **Tolerancia cero a la discriminación:** No se permitirá ningún acto de acoso, violencia, hostigamiento o trato desigual hacia personas LGTBI.
- **Ambiente seguro e inclusivo:** La empresa garantizará que todos los espacios de trabajo sean respetuosos y libres de prejuicios.
- **Política de puertas abiertas:** Las personas trabajadoras podrán expresar sus inquietudes, quejas o propuestas en materia de diversidad con total confianza y sin miedo a represalias.
- **Visibilidad y representación:** Se promoverán acciones que den visibilidad a la diversidad LGTBI como parte de la identidad de la empresa.
- **Revisión continua:** La organización se compromete a evaluar de forma periódica sus políticas de diversidad para asegurar su vigencia y eficacia.
- **Liderazgo inclusivo:** La dirección asume la responsabilidad de impulsar una cultura corporativa que valore la diversidad como un activo estratégico y humano.
- **Formación obligatoria** a cargos directivos y mandos intermedios en materia de diversidad LGTBI y prevención del acoso, asegurando su papel ejemplarizante.
- **Inclusión** de cláusulas específicas contra la LGTBIofobia en el código ético de la empresa y en los convenios colectivos aplicables.

Al adoptar este protocolo, Grupo AMIAB quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Grupo AMIAB asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa de Grupo AMIAB de adoptar una actitud proactiva y de compromiso con la igualdad real y efectiva de todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

2. MARCO LEGAL

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Además, se deben tener en cuenta también la siguiente ley:

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.

Artículo 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.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento a un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales y queer (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso o discriminación. La empresa pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de acoso o discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

Será de aplicación a la totalidad del personal empleado en cualquiera de los Centros de trabajo de Grupo AMIAB cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la

organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.
- h) Durante procesos de selección o entrevistas de trabajo, cuando se indague o prejuzgue la orientación sexual o identidad de género.
- i) En las evaluaciones de desempeño o promociones internas, si se produce trato desigual por causa de pertenencia al colectivo LGTBI.

4. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Según la 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, LGTBIofobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Ejemplos de este tipo de acoso son:

- Hacer chistes o bromas ofensivas sobre compañeros/as LGTBI.
- Usar insultos o términos despectivos

- Referirse a una persona trans con su “nombre muerto” (nombre de nacimiento de una persona trans o no-binaria antes de asumir su actual identidad de género) a modo de burla.
- Apartar a alguien de conversaciones o proyectos por su orientación sexual o identidad de género
- Usar intencionadamente pronombres incorrectos hacia una persona trans.
- Rechazar llamar a un compañero/a por su nombre sentido alegando “no acostumbrarse”.
- Cuestionar públicamente la identidad o vida privada de la persona
- Difundir chismes sobre la orientación sexual o la vida íntima de un compañero/a.
- Enviar mensajes ofensivos en chats internos o correos de empresa.
- Imponer creencias personales en conversaciones de trabajo.
- Aislar deliberadamente a la persona en su puesto.
- Estereotipar el comportamiento de una persona basándose en su orientación sexual o identidad de género.
- Impedir o dificultar el acceso a cursos, ascensos o tareas específicas por prejuicios relacionados con la identidad LGTBI.

5. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

La prevención del acoso o la discriminación de cualquier tipología en el entorno laboral debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso o discriminación. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones.

A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso o discriminación en el entorno laboral, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones garantizando, en

todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso o discriminación objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

- Difundir piezas de comunicación que den a conocer campañas institucionales los días: 17 de mayo Día Internacional contra la LGTBIofobia y 28 de junio Día del Orgullo LGTBI.
- Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- Reglas claras de convivencia (Respeto en el lenguaje, cero tolerancia al acoso, Igualdad en los espacios comunes, Escucha y apoyo...), con protocolos de actuación rápida.
- Mediación preventiva antes de que un conflicto escale a discriminación abierta.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa <https://amiab.com/>, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.
- Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, folletos que se darán a todas las personas empleadas cuando comiencen su relación laboral con cualquiera de nuestros Centros de trabajo de Grupo AMIAB.
- Incluir módulos sobre diversidad LGTBI en los planes de formación anuales, especialmente en la formación obligatoria de prevención de riesgos laborales.
- Establecer canales seguros y anónimos para realizar denuncias internas. <https://amiab.com/> canal de denuncias en la parte de debajo de la página de inicio.
- Incorporar lenguaje inclusivo en toda la documentación interna y externa.
- Participar en foros LGTBI o alianzas del sector (por ejemplo, FEDA)

6. GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género se sujetará a las siguientes garantías

- a) Responsabilidad. La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- b) Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- c) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- d) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.
- e) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano de control del plan de prevención de delitos que el Grupo AMIAB posee.
- f) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- g) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- h) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervenientes será sancionada.

- i) Denuncias falsas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que se puedan llevar a cabo por parte del Grupo AMIAB y de acuerdo a su normativa complementaria.
- j) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso o discriminación tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.
- k) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso o discriminación sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento, coordinándose para ello con el Área de Prevención de riesgos laborales.
- l) Acompañamiento psicológico: La empresa garantizará a la persona denunciante el acceso, si lo desea, a un servicio de acompañamiento psicológico, ya sea interno o mediante derivación a profesionales externos.
- m) Derecho a asistencia legal: Se informará a la víctima sobre su derecho a recibir asesoría legal gratuita en caso de que desee emprender acciones externas.

7. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO (ORGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENCION DE DELITOS)

Grupo AMIAB, cuenta con un Código Ético o Código de Conducta, https://amiab.com/wp-content/uploads/2019/01/CODIGO-ETICO_AMIAB-1.pdf que forma parte del conjunto de documentos formales que integran el Sistema de Gestión Ética (SGE) y Socialmente Responsable del GRUPO AMIAB.

El órgano de control de prevención de delitos es el encargado de supervisar y gestionar todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo dentro de la organización, Grupo AMIAB.

Se constituyen en esta materia como la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Queda formada por tres personas una persona de la junta directiva, una persona por parte de Recursos Humanos y una persona de Unidades de apoyo con formación en psicología, experta en la atención a personas trabajadoras en cualquiera de los supuestos contemplados en este protocolo.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización, en este caso desde el departamento de Unidades de apoyo y en la figura antes mencionada de psicología. Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

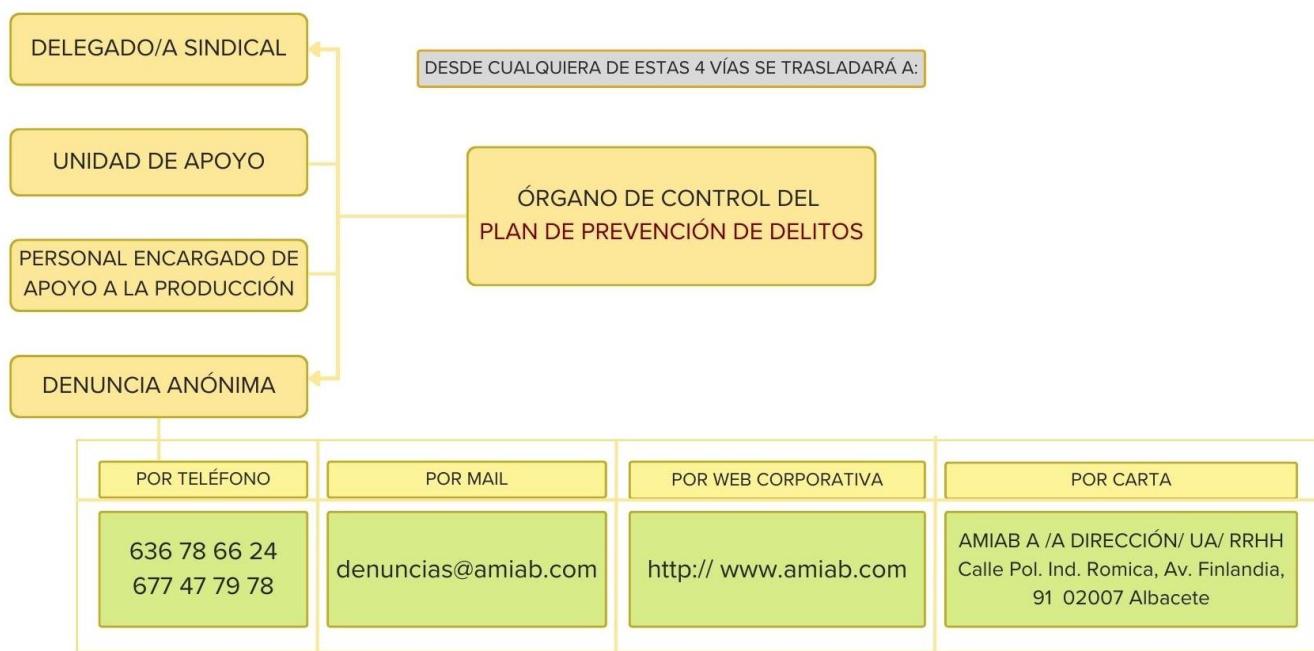
Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El órgano de control del plan de prevención de delitos tendrá en materia de denuncias de acoso de tipo sexual o por razón de sexo las siguientes competencias:

- * Recibir las denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso.
- * Investigar las denuncias de acoso que se reciban.
- * Vigilar que se mantiene y cumple con la confidencialidad del caso y de las personas implicadas.
- * Redactar un informe con la propuesta de medidas a adoptar.
- * Llevar un seguimiento de las denuncias presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo.
- * Apoyar a las víctimas en todos los procesos, si estas deciden denunciar el caso, por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa.

- * Incorporar mecanismo para que todas las personas que entren a trabajar en la empresa, conozcan y firmen el protocolo.
- * Realizar divulgación a través de los diferentes canales con el objetivo que sea conocido por todos los trabajadores/as de la plantilla del Grupo AMIAB, y los agentes que tengan cualquier tipo de relación con ella.
- * Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

8. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ESTOS COMPORTAMIENTO



La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso o discriminación, o cualquier trabajador que pudiera tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá **PONERLO EN CONOCIMIENTO** de cualquiera de las personas ENCARGADAS DE APOYO A LA PRODUCCION, UNIDAD DE APOYO y/o personal de DELEGADOS SINDICALES, los cuales, sin juicios de valor, trasladarán esta información al ÓRGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS, o en su defecto si se quiere mantener la confidencialidad a través del canal de denuncias de la web corporativa.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

Fase 1: Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso o discriminación de cualquier tipo en el entorno laboral se iniciará a partir de la presentación de una solicitud por cualquiera de las vías vistas anteriormente.

2. Están legitimados para presentar la comunicación: la persona presuntamente acosada o discriminada, o cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso o discriminación, se pondrá en conocimiento de ésta y el comité de prevención, recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 30 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada, a las personas que puedan actuar como testigos de las situaciones y después a la persona denunciada.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona afectada, como a la denunciada como a las personas testigos de la situación.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano de control, el órgano de Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, el órgano de dirección de la empresa separará a las dos partes implicadas desde el momento en el que sean conocedores de la situación.

Fase 2: Valoración inicial de la comunicación e investigación

1. Una vez se tenga conocimiento por cualquiera de las vías establecidas previamente, se trasmisirá, al órgano de control del plan de prevención de delitos

2. El ORGANO, de acuerdo a su normativa interna, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que si fuese necesario las victimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral.

3. A la vista de las citadas actuaciones, el Órgano de control del plan de prevención de delitos deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1^a. Proponer el archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso o discriminación hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente víctima.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

2^a. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciasen indicios que fundamenten la presunta situación de acoso o discriminación, se recogerá la información mediante entrevistas en las que se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y al presunto/a agresor/a. Y recogiendo la información complementaria si la hubiese. En la toma de declaración se escuchará a la persona afectada, a la persona denunciada y a las personas testigo bajo el principio de neutralidad en la intervención. Al término de dicha investigación, se redactará un informe-propuesta, que será aprobado por el órgano de control del plan de prevención de delitos con la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada o discriminada, la persona presuntamente agresora y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.
- Antecedentes de hecho y descripción cronológica de los hechos
- Análisis de la situación de forma objetivable, instrumentos utilizados:
 - o Observación directa
 - o Entrevistas individuales
 - o Cuestionario LIPT-60 de Leymarn, cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El Cuestionario LIPT-60 de Leymarn, cuestionario de estrategias de

acoso en el trabajo ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones, pueden por sí mismos caracterizar de forma muy significativa el acoso padecido. Valora 6 dimensiones y 3 indicadores globales:

- Factor 1: Dimensión de Desprestigio laboral (DPL)
- Factor 2: Dimensión de Entorpecimiento del progreso (EP)
- Factor 3.- Dimensión de Incomunicación (INC)
- Factor 4.- Dimensión de Intimidación encubierta o indirecta (lenc)
- Factor 5.- Dimensión de Intimidación manifiesta o directa (lman)
- Factor 6.- Dimensión de Desprestigio personal (DPER)
- Y tres indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico,
- (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP)
- y el índice medio de acoso psicológico (IMAP)

o El LIPT- 60 no tiene ninguna escala de sinceridad, por ello lo acompañamos tanto de entrevistas individuales como de inventario estructurado de simulación de síntomas (SIMS) La adaptación española del SIMS, proporciona una herramienta breve, fiable y válida para explorar patrones de falseamiento y exageración de síntomas psicopatológicos y neurocognitivos. Se caracteriza por su brevedad, su sencilla interpretación y su gran versatilidad, adaptándose a las diferentes necesidades que requieran los ámbitos clínicos, laborales, médico-legales y forenses.

- Análisis de las implicaciones psicológicas del acoso o la discriminación para la persona afectada en su vida diaria.
- Cómo afectan dichas consecuencias a su actividad profesional, mediante el análisis de su desempeño en el puesto de trabajo.
- Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Propuesta de medidas correctoras y sancionadoras del caso.

Fase 3: Finalización del procedimiento.

1. Una vez recibido el informe-propuesta, se remitirá informe AL ORGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENICION DE DELITOS DEL GRUPO AMIAB, que podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes en el plazo máximo de tres días laborales:

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Facilitar y acompañar a quienes hayan sido objeto del mismo en el proceso de denuncia ante las autoridades, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

a) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso discriminatorio, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso o discriminación, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

b) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso o discriminación, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

c) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o discriminación cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente agresora. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Fdo: por la empresa

Fdo: por la mesa negociadora PDI

ANEXO I: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Se me ha solicitado por parte de D./D^a _____, DNI _____, como persona responsable de la entrevista en la fase de investigación y representante del Órgano de Control del Plan de Prevención de Delitos de Grupo AMIAB, su participación como conocedor y/o testigo de hechos que pueden ser relevantes en el Procedimiento iniciado para la Prevención y Actuación contra los Conflictos de violencia sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, por lo que se solicita su colaboración. Es necesario para su resolución y la garantía de la integridad física y moral de todos los trabajadores que componen la empresa, la participación sincera y objetiva de aquellas personas que puedan ofrecer información al respecto, puesto que la obtención de datos nos permite alcanzar una solución justa y acorde con los hechos sucedidos.

Para ello, solicitamos su participación, mediante la aportación de los hechos de los que sea conocedor en referencia al caso indicado.

Tal y como establece el protocolo (cláusula 5.d), este es un procedimiento que requiere de total confidencialidad y sigilo entre todas las personas que participen en el mismo, por lo cual, mediante el presente documento:

- Se compromete a mantener sigilo y confidencialidad de los datos que se traten al respecto.
- A aportar información objetiva y veraz. Autoriza que los datos suministrados sean aportados a D./D^a _____, como investigador del presente protocolo, y en caso que se necesitase, a los miembros participantes del Órgano de Control del Plan de Prevención de Delitos de Grupo AMIAB, habiendo asumido todos ellos, por su parte, la obligación de confidencialidad y objetividad y el uso de los mismos con un fin meramente preventivo y de garantía de seguridad y salud.

Los datos que serán aportados, con su conformidad son los siguientes:

-
-
-
-
-
-

Fecha:	Fecha:
Persona entrevistada:	Entrevistador/a:
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:
Firma:	Firma: