

¿Qué pretende este protocolo?



Poner los medios para que toda la plantilla tenga un entorno laboral de respeto hacia los derechos de las personas. Libre de cualquier acoso, discriminación o forma de violencia

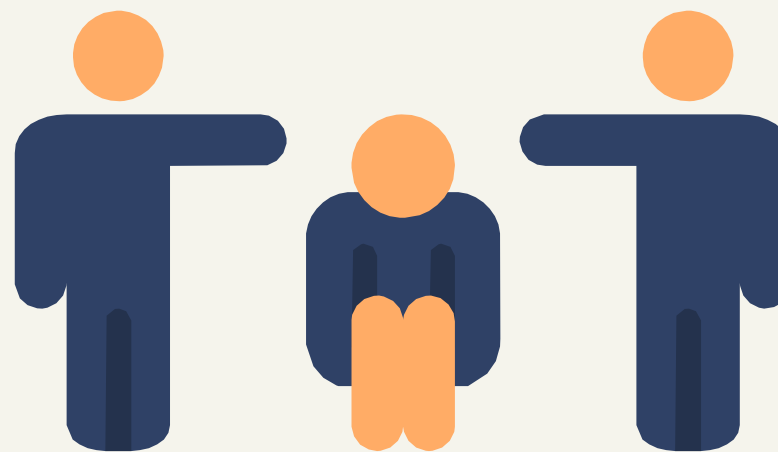


Velar por la prevención del acoso laboral, especialmente hacía las personas más sensibles.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, discriminación, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODO TIPO DE ACOSO (Revisado diciembre 2025)



■ Apoyo a la persona

■ Soemca Empleo S.L.U.

■ Saema Empleo S.L.U.

Apoyando a personas con discapacidad desde 1984

¿De qué hablamos?

ACOSO SEXUAL

Si sientes que alguien tiene hacia ti un comportamiento de tipo sexual no deseado o que te intimida

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Si sientes discriminación en función de tu sexo, ya seas hombre o mujer

ACOSO LABORAL

Si sientes conductas de abuso o de intimidación verbal o maltrato psicológico de forma continuada y prolongada

DISCRIMINACIÓN O CONDUCTAS LGTBIfóbicas

Si sientes que las personas te discriminan, te separan, te hacen diferente del resto por tus características físicas, ideas, orientación e identidad sexual (gais, lesbianas, transexuales, bisexuales) o expresión de género.

¿Cómo actuar en caso de sufrir o detectar acoso?

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o comunicación de situación de acoso o discriminación.

Gestión y tramitación de quejas y denuncias



adrianav@amica.es

653951019

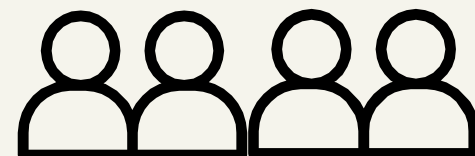


Medidas preventivas

Archivar actuaciones

Medidas (previstas en el convenio)

Investigación



Comisión instructora

- Se respetará en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad
- Si conoces un caso de acoso y no lo comunicas se considera una falta grave
- Si la denuncia es falsa, se sancionará a la persona denunciante
- La persona acosada puede emprender acciones legales externas, pudiendo ser apoyada por la empresa.