PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODO TIPO ACOSO

ÍNDICE

1- Objeto

2- Alcance

3- Compromiso de entidad

4- Características y etapas. Tipos de acoso

5- Medidas preventivas y correctoras

6- Procedimiento

7- Seguimiento

8- Duración y entrada en vigor

9- Formatos y registros. Anexos:

I. Modelo de denuncia
II. Modelo de confidencialidad
III. Declaración de principios
IV. Compromiso
V. Acta de constitución de la comisión instructora y seguimiento
VI. Acta o Informe

10- Normativa

11- Registro Histórico de Revisiones

1. OBJETO

El protocolo sobre el acoso de los centros de trabajo de Amica y de sus Centros especiales de empleo trata de prevenir, así comoactuar ante cualquier situación de acoso sexual, el 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, así como el acoso laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.
Este protocolo es un anexo a los Planes de Igualdad y da cumplimiento a cuantoexigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para laigualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por elque se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 12 de la ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Aplica el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso, que ha sido negociado y acordado por las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso, en especial el sexual y acoso por razón de sexo, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

- Contribuir a prevenir situaciones de acoso mediante la sensibilización, información y formación en materia de acoso a toda la plantilla incluidos responsables.

- Garantizar el derecho a la dignidad, intimidad, y salud de todas las personas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales **de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

- Establecer un procedimiento interno de denuncia de las situaciones de acoso.

3. **Medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario

- Sancionar mediante la aplicación del régimen disciplinario las situaciones o comportamientos de acoso.

2. ALCANCE

Todas las personas trabajadoras, voluntarias, alumnado de formación, de prácticas, miembros de los órganos de gobierno y participación, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en las instalaciones de Amica y de todos sus centros especiales de empleo, Soemca, Saema, Diversia, Sociedad de apoyo al empleo.

Quedarán excluidos del presente protocolo aquellos conflictos interpersonales, puntuales y concretos relacionados con la organización del trabajo y que no sean contra la dignidad de una persona, ni creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DE TODO TIPO ACOSO

La entidad trabaja con una serie de valores entre los que se encuentra "el derecho a la dignidad" y "el respeto a la diferencia y a la individualidad". Y cuenta con un Código de Buenas Prácticas que refleja las pautas éticas deactuación.

La dirección **velará por la prevención del acoso y la violencia.** teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres, personas LGTBI y otros colectivos en riesgo.

La dirección se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia,siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acososexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La entidad se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten elacoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En ese sentido las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso nose tolerarán**, tomando las medidas necesarias** para erradicarlas, en caso de suceder. Se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo, y a ser asistido por la representación legal de la plantilladurante la tramitación.

Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, deProtección de Datos de Carácter Personal.

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

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los

contratos suscritos con otras empresas. La entidad se compromete a coordinarse con las entidades en las que nuestra plantilla presta servicio, en casode detectar situaciones en sus centros de trabajo.
Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, ensu caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.
El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razónde sexo 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) 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 persona empleadora f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevencióndel acoso-sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respectose puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta al derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos la conformamos, 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. No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación deefectos. Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, la entidad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los

principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO CARACTERISTICAS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE ACOSO

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Tipos:

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por una persona o personas, de nivel jerárquico superior, cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución etc.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental: Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo y que tiene por efecto crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones, chantaje sexual opresión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas, chistes subidos de tono o comentarios sobre la apariencia sexual.
-

Conductas no verbales:

• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos oescritos, miradas impúdicas, gestos.

• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácterofensivo y con claro contenido sexual.

Conductas Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción.

Graduación:

- **Leve:** Chistes sobre hombres o mujeres o hacia el colectivo LGTBI u otros colectivos, miradas y gestos insinuantes, acercamientos excesivos, pedir citas repetidamente, piropos.
- **Grave:** Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura.
- **Muy Grave**: Abrazos, besos no deseados, pellizcos, tocamientos, palmadas, acorralamientos, presiones para obtener sexo, asalto sexual.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.
Se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por estacomo tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a lasalud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Deben de producirse de manera reiterada.Ataques

con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándoleun perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para lapersona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para susalud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar quese someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, ponermotes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vidaprivada, etc.

Otros tipos de acoso:

Discriminación: Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico, etc). Sobre todo está basada en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos.

Acoso laboral, psicológico, moral o moobing: conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen aun riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica, atentando contra su dignidad. Incluso las que son a través de los medios digitales. Ej.: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.
Comportamientos LGTBIfóbicos (Homofobia, Transfobia y Bifobia): conductas de acoso o violencia física o verbal dirigidas a personas LGTBI que denotan rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia dichas personas por su condición. Ejemplos:
Hostigamiento, el chantaje o la coacción a través de actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar a personas en base a su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Personas LGTBI+:

LESBIANAS: Mujeres que se sienten atraídas emocional y sexualmente por otras mujeres.
GAIS: Hombres que se sienten atraídos emocional y sexualmente por otros hombres.
TRANSEXUALES: Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer.
BISEXUALES: Personas que se sienten atraídas emocional y sexualmente tanto por hombres y mujeres.
INTERSEXUALES: Personas que nacen con características sexuales que no encajan en las típicas nociones de cuerpos masculinos o femeninos.
QUEER: Personas que no se identifican con las normas tradicionales de orientación sexual o identidad de género.
ASEXUALES: Personas que no experimentan atracción sexual hacia otras personas.

5. ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

A) Medidas preventivas:

En la negociación del actual protocolo se establecen las medidas preventivas.

- Posicionamiento de la entidad frente acoso: la primera medida preventiva es el compromiso de la entidad contra el acoso y la violencia
- Divulgación: Realizar acciones de información y sensibilización relativas acoso: publicar cartelería con folletos resumen sencillo del protocolo en los tablones de los centros, en la intranet y en la web
- Entrega y explicación de la existencia del protocolo y el cauce de denuncia que deje claramente cómo actuar: Entregado a toda la plantilla el folleto y explicándolo en reuniones y de aquí en adelante a través de formación a las personas de nueva incorporación.
- Formación: en los planes de formación anual quedarán incluidos los cursos a impartir en relación a igualdad de trato y de oportunidades. Se formará a la plantilla de los diferentes tipos de acoso en especial la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo. La duración mínima de 2 horas, ampliables en función de la responsabilidad que se desempeña los asistentes. Las personas que forman parte de la comisión de investigación deberá tener formación de mayor duración.
- Supervisión de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso psicológico, físico, etc. en los diferentes niveles de la entidad: Prestando una mayor atención a aquellas personas más vulnerables a este tipo de situaciones.
- Si no se presenta denuncia y los hechos no revisten gravedad, se ayuda a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que éste resulta incómodo y se solicita el cese de dicho comportamiento y así evitar malos entendidos.

B) Medidas correctoras:

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso de derecho a la intimidad y confidencialidad.

- Cauces de denuncia interna

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.
Existe una comisión instructora de investigación y de seguimiento para casos de acoso por entidad definida en el Anexo V.

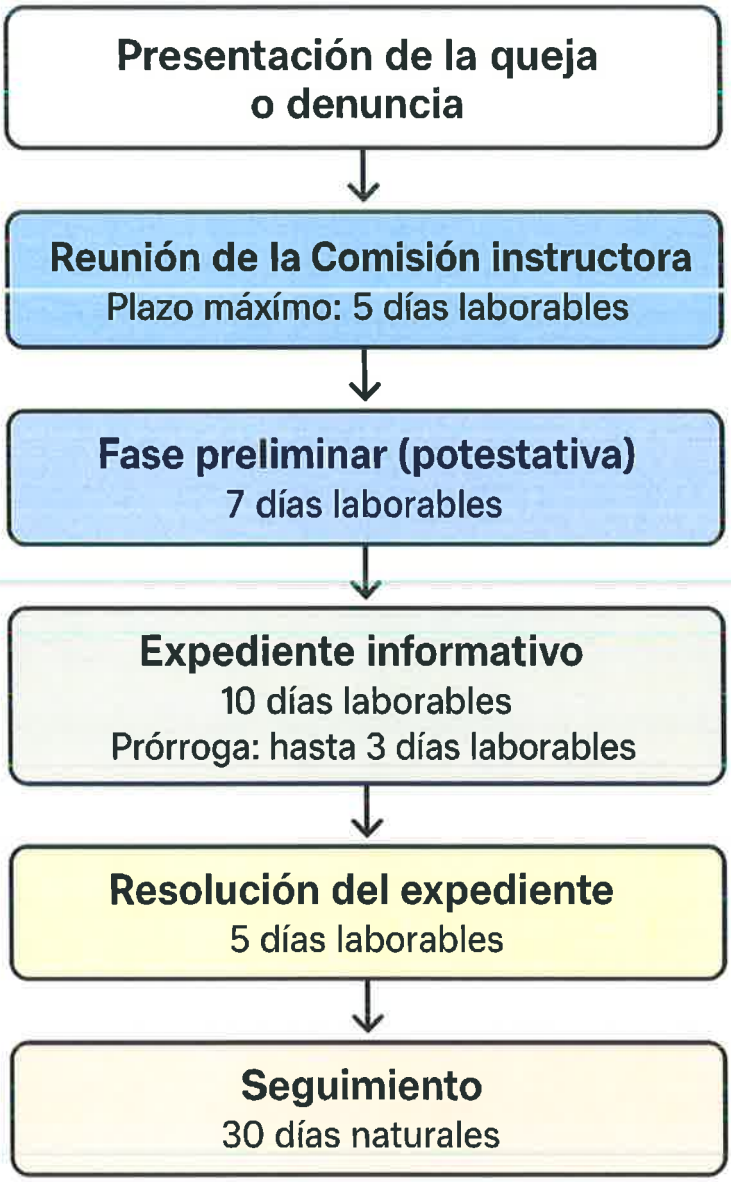
Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la entidad.

Para SAE o Diversia, que son de menos de 50 personas en plantilla y no cuenta con servicios específicos por lo que se designará personal formado para efectuar la investigación.
Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera delas personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Ninguna persona que sea parte involucrada puede formarparte en el proceso.

6. PROCEDIMIENTO

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento:

- Derecho de protección de la salud de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- Deber de sigilo y confidencialidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (miembros de la comisión, representantes legales, acompañantes, expertos...)
- Derecho a la intimidad de todas las personas que intervengan en el expediente informativo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, hecho o declaración que conste en el procedimiento.
- Derecho de audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Derecho a la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Derecho a la protección frente a represalias que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

1) Presentación de la queja o denuncia:

La persona afectada o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, delegados de personal, etc) transmitirán la queja por escrito, relatando los hechos, por medio del Anexo I. En caso de necesitarlo, podrá solicitar apoyo a cualquier miembro de la comisión. Si la persona denunciante y/o denunciada tiene discapacidad y cuenta con apoyos de la entidad, estas deberán identificarse y tenerse en cuenta durante toda la intervención, incorporarándo a la comisión una persona perteneciente al Equipo de Valoración Multidisciplinar, con el fin de garantizar una intervención adecuada y satisfactoria para todas las partes implicadas.

Se dará traslado formal a la persona que tenga la curatela, guarda de hecho, defensor/a judicial o apoyos voluntarios establecidos por la propia persona en caso de que exista o a la familia de referencia.

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen.

Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se puede ayudar a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que éste resulta incómodo y solicitar el cese de dicho comportamiento. Por ejemplo, en los casos de acoso ambiental.

En caso de que la persona no desee seguir con el proceso, se consultara con la comisión de buenas prácticas. La decisión de persona denunciante de no continuar o no interponer denuncia quedara recogido y certificado mediante ANEXO VI.

Las personas trabajadoras de Amica o sus centros especiales de empleo deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Amica tiene habilitado las siguientes vías, a las que solo tiene acceso la persona Oficial de cumplimiento, Compliance Officer, que derivará a la comisión instructora correspondiente (ver anexo I y anexo V). Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Vías:

- Canal de Denuncias se realizará preferiblemente a través del enlace establecido en la página web de la entidad: https://amica.buzondenuncias.org
- Correo postal: Amica Barrio Sierrapando 508, Torrelavega, 39300 Cantabria (A la atención de la Oficial de Cumplimiento)
- Correo electrónico (adrianav@amica.es).
- Por vía telefónica en el número 653.951.019
- Solicitando reunión presencial con la Oficial de cumplimiento.

En los casos de comunicación verbal se advertirá al informante de que la comunicación será grabada o documentada por la Oficial de cumplimiento y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece la legislación al respecto.

En el caso de que se produjeran denuncias por otros medios distintos a los establecidos anteriormente, se intentará preservar en todo momento la confidencialidad de los datos haciendo llegar la misma a la Oficial de Cumplimiento en el menor tiempo posible.

En la entidad, Adriana Villegas Rey, oficial de cumplimiento de delitos de las entidades es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia. También forma parte de la comisión instructora del protocolo.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2) Reunión de la comisión instructora

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado.

Se dará conocimiento de los hechos al denunciado, para que pueda presentar su versión de los hechos. Igualmente se solicitará la versión de las y los posibles testigos si los hubiera, quedando la misma por escrito y firmada. La no colaboración de los mismos se considerará como una falta.

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. 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.

Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

En cado que la comisión decidiera cerrar el procedimiento dado que no existe situación de acoso quedara recogido y certificado mediante ANEXO VI

3) La fase preliminar o potestativa

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el

procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. La Oficial de cumplimiento es la que custodia la documentación.
No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección. (Anexo VI)
Así mismo, se informará a la representación legal de la plantilla, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En todo caso, 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.

4) El expediente informativo. Investigación e informe:

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al expediente informativo.
La comisión instructora realizará una investigación, rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Desde el inicio del expediente y en cualquier fase de la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, se podrán adoptar por la dirección de la entidad **Medidas Cautelares**; la dirección de la entidad adoptará las medidas 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. La dirección de separará a la presunta persona acosadora de la víctima, salvaguardando siempre a la víctima (ej.: devolución de horas, días de vacaciones).

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada, permitiendo a estas, formular alegaciones. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza,

sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

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 sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, se puede necesitar un mayor plazo, sin superar en ningúncaso otros tres días laborables más.

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son mediante el ANEXO VI.

5) La resolución del expediente de acoso y medidas

La dirección de una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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.
En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

1.- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2.-Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Por ejemplo, las siguientes:
- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo (art. 63 a 66 o, en su caso, en el artículo 54 ET).

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las que sean de aplicación en convenio colectivo vigente.

Igualmente, si la denuncia resulta falsa se tomarán medidas sancionadoras hacia la persona denunciante.
En caso de necesitarlo, la entidad facilitará apoyo psicológico a la víctima internamente o le derivará a atención externa especializada.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia y control respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (por ejemplo, tras una suspensión de empleo y sueldo), o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, y se velará por que no existan represalias a ninguna de las personas afectadas,incluidas las personas que han participado como testigos, de ser así se aplicará de nuevo el régimen sancionador.

La dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

7. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar, para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La comisión de igualdad llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro de número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de la misma.

Este protocolo ha sido consensuado con la Comisión de Igualdad en la que está representado por la representación legal de la plantilla.

- Cauces de denuncia externa:

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

La entidad facilitara apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado. En el caso de las personas con incapacidad legal tendrá que ser la persona que sea curador o guardador de hecho, quien tome esa decisión.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha que figura en el REGISTRO HISTÓRICO DE REVISIONES última actualización, a partir del cual se actualiza en el mapa de procesos, intranet, y se realiza comunicación a la plantilla de la entidad, a través de correo electrónico, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

9. FORMATOS Y REGISTROS

Anexo I: Ficha tipo de recogida de denuncia.

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo: Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo de LA ENTIDAD.....

Anexo II: Modelo Confidencialidad

D/Dña. habiendo sido designado por la entidad para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito,se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la entidad de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Torrelavega, a de de 2025

Anexo III: Declaración de Principios

Amica y sus centros especiales de empleo Soemca,Saema, Diversia, Sociedad de apoyo al empleo (en adelante la entidad), formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.
El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso que pueda manifestarse en la entidad.

La entidad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.
El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.
En el ámbito de la entidad no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la entidad, 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.
No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.
Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la entidad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En Torrelavega, a 19 de diciembre de 2025

Fdo.: Mª Jose Cabo González
Directora- Gerente

Anexo IV: Compromiso

Mª José Cabo González, con DNI 13921968E, como **Directora- Gerente** de **AMICA, propietaria de los centros especiales de empleo Soemca Empleo, Saema Empleo, Diversia Empleo y SAE.**

se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir. En especial las de tipo sexual y acoso por razón de sexo.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Tramitar todas denuncias de forma rápida, confidencial, imparcial y garantizando el derecho a la presunción de inocencia, así como y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el procedimiento de actuación frente al acoso, garantizando así los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Sancionar a las personas que acosen.
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, en especial el sexual y el acoso por razón de sexo.

En Torrelavega, a 19 de diciembre de 2025

Fdo.:

Anexo V. Acta de constitución de la Comisión instructora y de seguimiento del protocolo de acoso de

AMICA

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Adriana Villegas Rey, como Compliance officer (INSTRUCTORA)
- Isabel Lamsfus Prieto, como asesora de Igualdad.
- Eva Vega Vaquero, como representante del sindicato CCOO.
- Sara Peláez González, como representante del sindicato TPA

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Carmen Fonfría Calvo, como responsable de Políticas de Personal.
- Susana Delgado Mijares, como representante de prevención de riesgos laborales
- Vanessa García Saiz, como representante del sindicato CCOO
- Oscar Pérez Marcos, cormo representante del sindicato TPA

SOEMCA EMPLEO SL

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Adriana Villegas Rey, como Compliance officer (INSTRUCTORA)
- Isabel Lamsfus Prieto, como Técnica de Gestión Laboral
- Guadalupe de la Asunción González, como representante por el sindicato USO
- Zaira Rodríguez Iturbe, como representante por el sindicato CCOO

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Carmen Fon1044fría Calvo, como responsable de Políticas de Personal
- Susana Delgado Mijares, como representante de prevención de riesgos laborales
- Luis Martínez López representante por el sindicato USO
- Mª Ángeles Fernández Berzosa representante por el sindicato CCOO

SAEMA EMPLEO SL

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Adriana Villegas Rey, como Compliance officer (INSTRUCTORA)
- Isabel Lamsfus Prieto, como asesora en materia de igualdad
- José Fernando Lobeto García, como representante de USO
- Oliver Alonso Offroy, como representante de sindicato CSIF

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Carmen Fonfria Calvo, como responsable de Políticas de Personal
- Susana Delgado Mijares, como representante de prevención de riesgos laborales
- Borja Sal Gómez por el sindicato USO
- Manuel García Pérez, como representante de sindicato CSIF.

Funciones de la Comisión de instructora en materia de acoso.

Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.

- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Encargarse de la difusión del material didáctico e informativo para los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Régimen de funcionamiento de la Comisión de instructora en materia de acoso:

Reuniones de la Comisión Instructora.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Instructora se comprometen a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.
Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiestan su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Garantizar la custodia de pruebas y documentación: La custodia de las pruebas y de toda la documentación relacionada será responsabilidad exclusiva de la Oficial de Cumplimiento que forma parte de la comisión instructora. Esta persona será la única con acceso directo a dicha información. Podrá permitir su visualización cuando sea necesario, pero no estará permitido el envío por correo electrónico ni la realización de fotocopias o reproducciones de los documentos. Para acceder a la información que pudiera encontrarse en la plataforma AGUA, la Oficial de Cumplimiento solicitará a la figura de referencia de la persona implicada que le proporcione los datos más relevantes para el caso

ANEXO VI: ACTA O INFORME

Dña. Adriana Villegas Rey, con DNI 72.037.994Q; Oficial de cumplimiento de Delitos penales de AMICA y sus de sus centros especiales de empleo SOEMCA, SAEMA, SAE Y DIVERSIA como persona encargada conforme Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso DOC _PP_01 de la entidad AMICA y de sus centros especiales de empleo SOEMCA, SAEMA, SAE Y DIVERSIA CERTIFICA*:

**Se certificará lo que corresponda en su caso, conforme el procedimiento recogido en el protocolo de acoso y procedimiento del canal de denuncias conforme la legislación vigente*

1.- Presentación denuncia

2.- Reunión de la comisión instructora

3.- Fase preliminar o potestativa

4.- Expediente informativo (adopción de medidas acautelares en su caso)

5.- Resolución del expediente

10. NORMATIVA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 46.2 y 48
- 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.
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual. Art.12
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- Ley 31/1995 e Prevención de Riesgos Laborales. Art.14
- Estatuto de los Trabajadores
- Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007)
- Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad
- Ley general de discapacidad 12/2013
- Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto
- Art. 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo.
- Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad capítulo de faltas y sanciones
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ supone para la empresa de más de 50 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan LGTBI+
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.
- Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso, 2019

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal

- *Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,* modificado por el apartado diez de la disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

  1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

  2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

- *Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del consejo, 23 septiembre 2002 del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo*

11. REGISTRO HISTÓRICO DE REVISIONES

Nº VER.	SUMARIO	FECHA
V 0.0	Incorporación al sistema	14-11-14
V 0.1	Actualización del convenio colectivo en materia de faltas	30-10-20
V 0.2	Protocolo revisado y negociado	18-12-22
V 0.3	Protocolo revisado incluye LGTBI+ y negociado	18-12-24
V 0.4	Protocolo revisado y negociado	19-12-25

Elaboración	Revisado	Aprobación
Responsable proceso	Responsable de Calidad	Dirección