

**PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
EN AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A**



Versión 2024

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A. FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	3
1.1. Referencia legal y normativa aplicable.....	3
1.2. Compromiso empresarial.....	3
1.3. Objeto y ámbito de aplicación del presente protocolo.....	3
2. PREVENCIÓN.....	4
3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	4
3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	5
3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	6
4.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
4.1 Presentación de la denuncia y activación del protocolo.....	8
4.2 Tramitación del expediente.....	9
4.2.1 Medidas Cautelares.....	10
4.3 Resolución del expediente.....	¡Error! Marcador no definido.
4.4 Seguimiento.....	11
5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR. 12	
ANEXO I.....	13

1. COMPROMISO DE AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A. FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1.1. Referencia legal y normativa aplicable.

Este protocolo satisface las exigencias estipuladas en los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, que promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, está en conformidad con el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y que también modifica el Real Decreto 713/2010, del 28 de mayo, relativo al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Finalmente, este protocolo también cumple con lo estipulado en el artículo 14 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.

1.2. Compromiso empresarial.

AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A (en adelante, “**AMCHOR**”) declara su compromiso inquebrantable con la tolerancia cero hacia cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en toda su organización.

AMCHOR cuenta con un Reglamento Interno de Conducta que resulta directamente de aplicación a todas las personas trabajadoras de AMCHOR.

Al implementar este protocolo, **AMCHOR** desea enfatizar su compromiso con la prevención y respuesta ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en todas sus formas. Este compromiso se extiende a todos los individuos que prestan servicios en su organización, ya sean empleados directos o de otras empresas. Además, se aplica a aquellos que, aunque no tengan una relación laboral directa, colaboran o prestan servicios a la organización, así como las personas que se encuentren en formación.

1.3. Objeto y ámbito de aplicación del presente protocolo.

AMCHOR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las personas trabajadoras.

Asimismo, AMCHOR 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 pueda prestar servicios en cada momento en AMCHOR.

En el caso que, AMCHOR no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, por encontrarse implicadas personas de otra empresa, se dirigirá a la misma e informará de los hechos acaecidos para que active su propio Protocolo de acoso.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. A modo de ejemplo:

- a) En los lugares donde la persona trabajadora realiza su descanso o come.
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, o en el alojamiento proporcionado por AMCHOR.
- c) 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);
- d) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. PREVENCIÓN.

Con el objeto de prevenir situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, entre ellas destacamos:

- Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas las personas trabajadoras de AMCHOR. Se utilizará para su difusión todos los medios a disposición de la empresa (Intranet y web corporativa).
- Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, los planes de formación incluirán esta materia.
- Compromiso: Todas las personas que trabajan en AMCHOR tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

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.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas verbales, no verbales y/o físicas que se describen a continuación:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores. Estos hechos son constitutivos del denominado “**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.**
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo. Estos hechos son constitutivos del denominado “**Acoso sexual ambiental**”.
- El contacto físico innecesario con connotación sexual y toda agresión sexual.

Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación, aunque hubiera habido consentimiento.

3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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.

El artículo 8 de la misma Ley Orgánica establece que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo el requisito puesto de manifiesto en el punto anterior, es decir, cuando el sexo sea el factor determinante, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo:

Ataques con medidas organizativas.

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

1. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
2. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
3. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
4. 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.
5. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
6. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
8. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
9. 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 la persona (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.

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

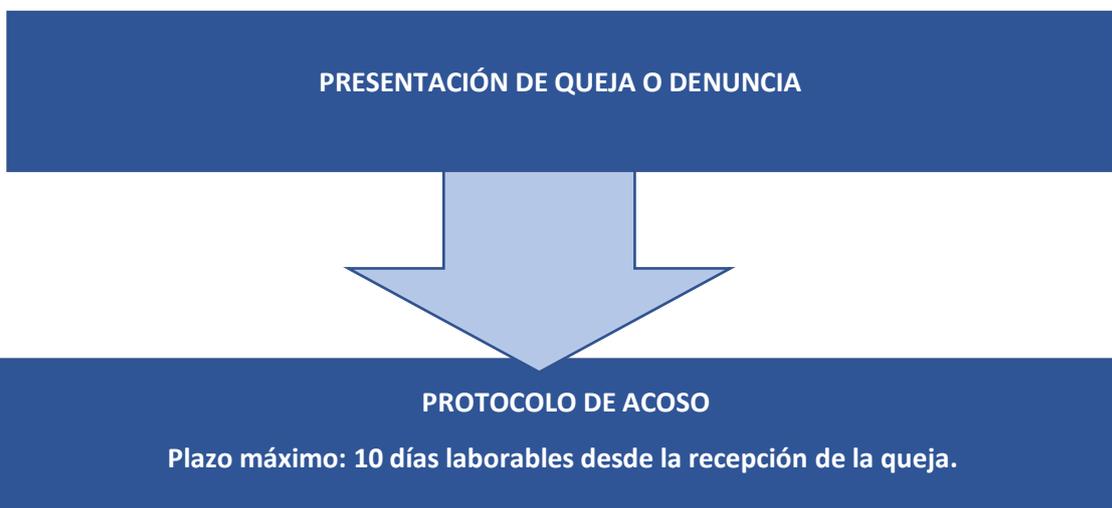
1. Manipular o atacar gravemente la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

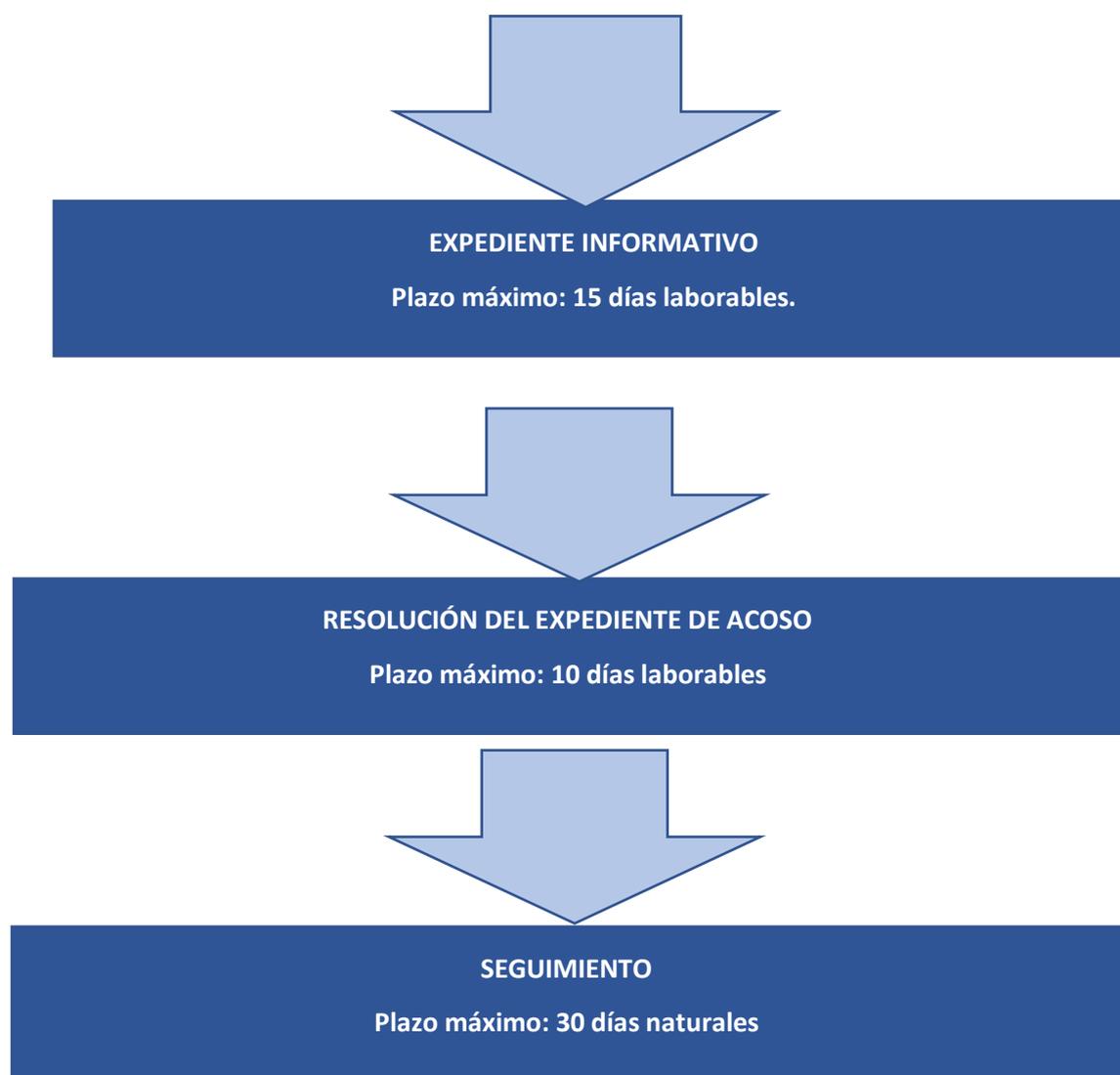
3.3. Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual es un comportamiento de NATURALEZA SEXUAL. El acoso por razón de sexo es un comportamiento en FUNCIÓN DEL SEXO DE UNA PERSONA.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son los siguientes, siempre y cuando haya sido posible recabar la información determinante para el avance:





4.1 Presentación de la denuncia y activación del protocolo.

El procedimiento se iniciará mediante la denuncia, realizada bien por la víctima, bien por un tercero conocedor de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del Canal Ético con que cuenta AMCHOR en su página web. A dicha denuncia únicamente tendrá acceso la Comisión Instructora (en adelante “CI”).

En el Anexo I se detalla el acceso al Canal Ético de AMCHOR y el proceso de denuncia.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

La CI estará formada por:

- Florencia López André, departamento de Cumplimiento Normativo y Riesgos.
- Rocío Gutiérrez-Barquín, departamento Legal.

Se designa como suplente de cualquier de las personas que forman la CI a:

- Valentina Autiero, departamento de Distribución/ Ventas.

En ningún caso podrán ser miembros integrantes de la CI las personas relacionadas con la persona denunciante o denunciada, por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a cualquiera de ellas.

En caso de que alguna de las personas que componen la CI se encuentre en alguna de las situaciones anteriormente descritas, se excluirá en cualquier caso a la persona relacionada con el expediente.

Las personas indicadas que forman esta CI 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.

Adicionalmente, esta CI, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles o realizar la instrucción del procedimiento.

4.2 Tramitación del expediente.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 10 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La CI de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de, máximo, 15 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan 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 víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, incluido asesores legales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

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 el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso, incluso una vez finalizado el procedimiento.

4.2.1 Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la CI, la Dirección de la empresa podrá adoptar 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. A solicitud de la propia víctima, la dirección de AMCHOR podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima. Otras medidas cautelares podrán ser aplicadas.

4.3 Resolución del Expediente

Finalizada la investigación, la CI elaborará un informe en el 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 informe, la CI instará a la Dirección de la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona denunciada. En todo caso, se informará al denunciante del resultado de la investigación, sin darle copia del informe pero sí detallando el resultado de la misma.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, la CI encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

La dirección de **AMCHOR**, una vez recibidas las conclusiones de la CI, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días laborables, siendo la única legitimada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la CI.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **AMCHOR** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la CI del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 1. Previa petición de la propia víctima, 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 empresa.
 2. 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 denunciado aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa 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 siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

4.4 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, de ser necesario, según el caso, la CI realizará 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 empresa.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la Intranet y manteniéndose vigente de forma indefinida.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO I

ACCESO AL CANAL ÉTICO Y PROCEDO DE DENUNCIA EN AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A

Haciendo clic en el enlace <https://mchinvestmentstrategies-canaletico.appcore.es/> o desde la página web <https://amchor.es/> de AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES S.G.I.I.C., S.A., la persona informante/ denunciante podrá acceder al Canal.

En el menú superior de la pantalla inicial del Canal, hay disponibles tres opciones:

- Nueva Comunicación/ Denuncia: Para realizar una nueva denuncia.
- Seguimiento: Para hacer seguimiento, aportar nueva información o documentación complementaria, a una denuncia ya realizada anteriormente.
- Ayuda: Para acceder a documentación complementaria del Canal (Protocolo del Canal y Código Ético de AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES S.G.I.I.C., S.A., u obtener información del soporte técnico del Canal).

CANAL ÉTICO

AMCHOR
Investment Strategies



NUEVA COMUNICACIÓN

Aquí puede comunicar conductas llevadas a cabo en nuestra organización que puedan suponer una infracción o incumplimiento de la Ley.



SEGUIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Aquí puede realizar el seguimiento de las comunicaciones que haya tramitado anteriormente a través del Canal (aceptación, tramitación, estado, etc.).



AYUDA

Aquí puede obtener información sobre el protocolo de funcionamiento del Canal y soporte técnico para problemas de acceso al Canal.

1 MOTIVO COMUNICACIÓN 2 DATOS PERSONALES 3 DATOS COMUNICACIÓN 4 ENVÍO COMUNICACIÓN 5 CLAVE ACCESO

NUEVA COMUNICACIÓN

Para enviar una comunicación es necesario completar el proceso

MOTIVO DE LA COMUNICACIÓN

Seleccione el motivo:

- PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES +
- INCUMPLIMIENTOS +
- CONSULTA +

Anterior Siguiente

Esta comunicación/ denuncia va dirigida a la Comisión instructora de este procedimiento frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A.