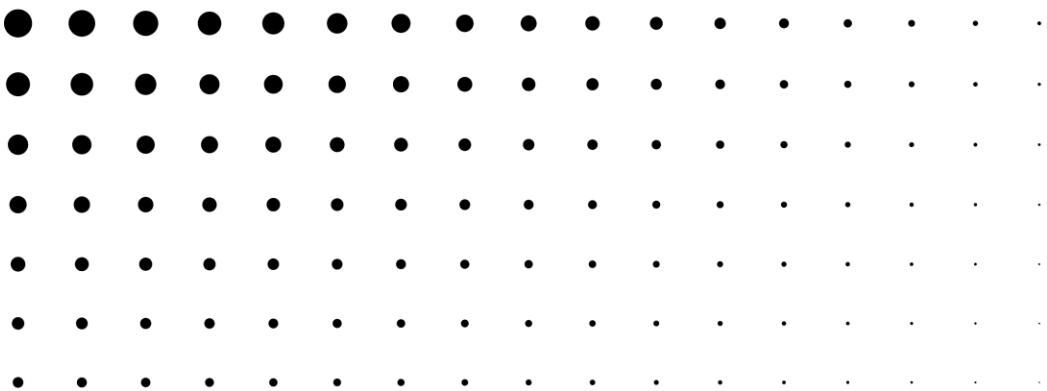




---

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

Aprobado por el Consejo de Administración — Versión 2025

## **I. Objeto y finalidad**

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas preventivas, los procedimientos de actuación y las garantías necesarias para evitar y sancionar cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el seno de Andino Inversiones Global S.A. y su grupo de sociedades. Su finalidad es promover un entorno de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la igualdad, libre de conductas hostiles, discriminatorias o intimidatorias.

## **II. Ámbito de aplicación**

Este protocolo es de aplicación obligatoria para todo el personal de Andino Inversiones Global S.A., incluyendo directivos, empleados, contratistas y colaboradores en España. Asimismo, se extiende de manera recomendada a las filiales del Grupo Andino en Perú y México, adaptándose a la normativa local, como parte de las políticas globales de bienestar, igualdad y cumplimiento (ESG).

## **III. Marco normativo**

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo
- Código Penal (arts. 173.1 y 184)
- Convenios de la OIT N.º 100, 111 y 190
- Principios de la OCDE y la Agenda 2030 (ODS 5, 8 y 10)

## **IV. Definiciones**

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por:

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante o humillante
- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el mismo propósito o efecto
- **Acoso laboral o moral (mobbing):** conducta abusiva, reiterada y prolongada en el tiempo que suponga hostigamiento psicológico o profesional hacia una persona en el entorno laboral

## **V. Principios de actuación**

- Imparcialidad y objetividad en la tramitación de las denuncias
- No represalia: protección frente a posibles consecuencias adversas por denunciar
- Respeto absoluto a la dignidad, intimidad y confidencialidad de las partes implicadas
- Rapidez, eficacia y proporcionalidad en las actuaciones
- Tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso

## **VI. Responsabilidades**

El Consejo de Administración de Andino Inversiones Global S.A. es el órgano máximo responsable de la aprobación y supervisión de este protocolo. El Oficial de Cumplimiento a cargo del Canal de Denuncias y el Área de Recursos Humanos gestionarán las denuncias y coordinarán las medidas preventivas y formativas. Todos los empleados tienen la obligación de colaborar y comunicar cualquier situación de acoso de la que tengan conocimiento.

## **VII. Procedimiento de actuación**

- a) **Vía informal:** la persona afectada si considera que la situación no es grave, podrá comunicar la situación de forma verbal o escrita al Jefe o Gerente de Recursos Humanos o a su responsable directo, buscando una solución rápida y confidencial mediante mediación.
- b) **Vía formal:** si la situación persiste o es grave, se presentará una denuncia formal que será analizada por el Canal de Denuncias o el órgano designado. Este realizará una investigación interna garantizando la confidencialidad, la presunción de inocencia y la protección de las partes.

### **VIII. Garantías de las partes**

- Confidencialidad de toda la información y documentación
- Protección frente a represalias o perjuicios
- Derecho a la asistencia sindical o de asesoría externa
- Comunicación inmediata de medidas cautelares cuando sea necesario
- Derecho a ser informado del resultado del procedimiento

### **IX. Plazos y resolución**

El procedimiento de investigación se resolverá, salvo casos excepcionales, en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia. El Oficial de Cumplimiento elaborará un informe final con sus conclusiones y propuestas de medidas disciplinarias o preventivas, que serán elevadas al Comité de Ética. El Comité de Ética informará a la Dirección o Gerencia General.

### **X. Medidas disciplinarias**

Las conductas de acoso comprobadas serán sancionadas conforme a la gravedad de los hechos y la legislación laboral aplicable. Las sanciones podrán incluir amonestación, suspensión de empleo y sueldo o despido disciplinario, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran derivarse.

## **XI. Formación, sensibilización y difusión**

El Grupo Andino realizará campañas anuales de formación y sensibilización sobre acoso laboral y sexual, garantizando que todo el personal conozca las medidas preventivas, los canales de denuncia y el contenido del presente protocolo. El documento será publicado en la intranet corporativa y estará disponible en todos los centros de trabajo.

## **XII. Artículo 11. Aplicación normativa y complementariedad internacional**

Andino Inversiones Global S.A. y las sociedades que conforman su Grupo actúan conforme a la legislación nacional vigente en cada país en el que desarrollan actividades, en particular la relativa a derechos humanos, laborales y de seguridad social.

Cuando la normativa nacional establezca procedimientos, plazos o mecanismos específicos en materia de derechos humanos o relaciones laborales, estos serán de **cumplimiento prioritario**.

No obstante, en aquellos países o situaciones en que la legislación aplicable **no contemple procedimientos o estándares suficientes**, se aplicarán **los principios y directrices establecidos en esta Política**, conforme a los marcos internacionales reconocidos por la ONU, la OIT y la OCDE.

En caso de discrepancia, **prevalecerá siempre la norma o estándar más garantista** en favor de la protección de las personas y del respeto de los derechos fundamentales.

El Comité ESG y de Cumplimiento del Grupo será responsable de supervisar la coherencia y adecuación de esta Política a las legislaciones locales, actualizándola cuando existan cambios normativos relevantes.

## **XII. Aprobación y entrada en vigor**

El presente Protocolo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Andino Inversiones Global S.A. y entra en vigor en la fecha de su aprobación. Es de cumplimiento obligatorio en España y de aplicación recomendada para las filiales internacionales.