

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO EN EBN CAPITAL,
SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER.
COLECT., S.A.**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A.

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	GLOSARIO.....	6
3	MEDIDAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	6
	3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS.....	7
	3.1.1 PRINCIPIOS.....	7
	3.1.2 DEFINICIONES.....	8
	3.2 MEDIDAS PROACTIVAS O PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION.....	11
	3.2.1 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA. (PRESENTACION DE LA DENUNCIA)	13
	3.2.2 REUNION DE LA COMISION INSTRUCTORA.....	13
	3.2.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	13
	3.2.4 INICIO EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	14
	3.2.5 RESOLUCION DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.....	16
	3.3 IDENTIFICACION MEDIDAS REACTIVAS.....	16
	3.3.1 SEGUIMIENTO.....	17
4	DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	17
5	ANEXO I MODELO DE DENUNCIA.....	18

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A.

1. INTRODUCCIÓN:

EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A., de acuerdo con los principios reconocidos en la legislación vigente, subrayamos nuestro compromiso con la prevención y actuación, abordando que rija el cumplimiento de los criterios de igualdad señalados en cada uno de todos sus procesos, comprometiéndose a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

A su vez, desde EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. aunamos a todas las partes, representación de trabajadores/as, a contribuir y a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Entre las medidas para garantizar estas condiciones, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A., ha definido el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, el protocolo persigue incidir en dos aspectos clave que son:

1. Prevención y concienciación.
2. Procedimiento de actuación para la subsanación de comportamientos inadecuados.

EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A., asegura el tratamiento absolutamente confidencial de los posibles casos que pudieran producirse, así como la protección de las partes implicadas.

Con el presente protocolo, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Con todo ello, se persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad

de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Al adoptar este protocolo, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas colaboradoras, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o servicios subcontratados.

Asimismo, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, **tanto a las empresas que conformen GRUPO EBN, así como a las empresas de las que procede el personal que presta servicios en EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.** Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa correspondiente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

El protocolo, se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de 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.
- b) En salas habilitadas para la desconexión (áreas de comida, y/o 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Constitución Española.
- Art. 4.2 e) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante “Ley Orgánica 3/2007”.
- Art. 13 y 13 bis Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- R. D. 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 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

(Localidad y fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2. GLOSARIO

COMPOSICIÓN DE LA COMISION INSTRUCTORA.

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

Por parte de la empresa:

[DPTO. TALENTO Y CAPITAL HUMANO]

[DPTO. CUMPLIMIENTO]

[DPTO. AUDITORIA INTERNA]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de alguna de las personas que conforman la comisión, el resto de los integrantes asumirán la actuación como personas titulares.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este protocolo, 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, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el protocolo o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Adicionalmente, esta comisión, 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 acompañarlos en la instrucción del protocolo.

3. MEDIDAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. implanta un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión instructora del plan 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 sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

3.2 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.

3.3 Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS.

3.1.1 PRINCIPIOS

EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A.

EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A., al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En el ámbito de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A., 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 denuncia escrita a través del formulario habilitado en el apartado de Canal Ético en la siguiente dirección <https://www.ebncapital.com/canal-etico>, conforme al Procedimiento del Canal Ético instaurado en la compañía.

3.1.2 DEFINICIONES.

a. Definición de acoso Sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la L. O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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.

En su artículo 7.3 establece "se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

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

1. Conductas verbales:
 - 1.1. Supuestos de insinuaciones sexuales.
 - 1.2. Propositiones o presión para la actividad sexual.
 - 1.3. Flirteos ofensivos.
 - 1.4. Comentarios insinuantes.
 - 1.5. Indirectas o comentarios obscenos.
 - 1.6. Bromas y comentarios sobre la apariencia sexual.

2. Conductas no verbales:
 - 2.1. Exhibición de fotos sexuales sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - 2.2. Cartas o emails o publicaciones en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3. Comportamientos físicos:
 - 3.1. Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - 3.2. Abrazos o besos no deseados.
 - 3.3. Acercamiento físico excesivo e innecesario.

4. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Se encuadrarán aquellos comportamientos donde se fuerza 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, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

5. Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, ofensivo, humillante para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

b. Definición de acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 7.2 de la L. O. 3/2007, de 22 de marzo, 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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndolo 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 esta como 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 la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A título de ejemplos, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de **manera reiterada** las conductas que se describen a continuación:

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 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 causándole un perjuicio, etc.
8. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
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.

c. Otras conductas

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.
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 su salud.

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 que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

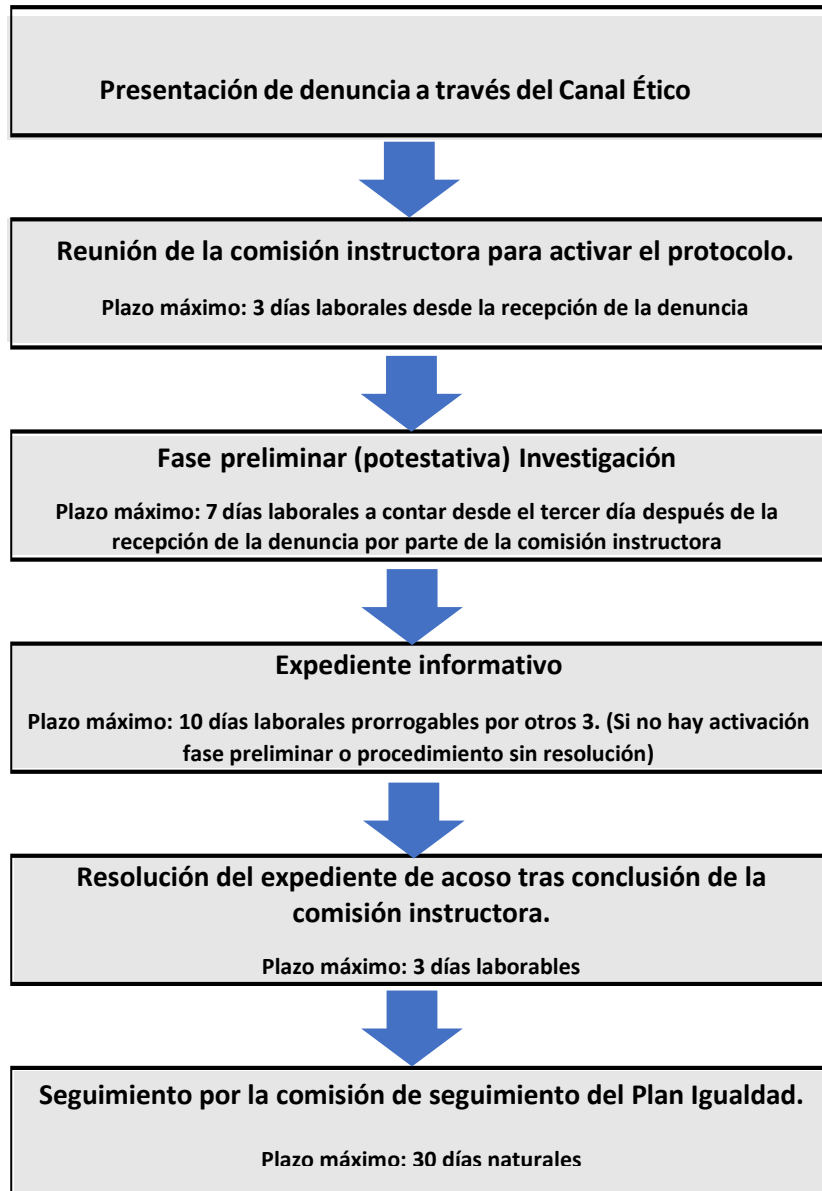
3.2 MEDIDAS PROACTIVAS O PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION.

En el caso de que un miembro de la organización o bien personal externo sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del protocolo no impide de la utilización paralela o posteriores vías administrativas o judiciales.

ESQUEMA FASES Y PLAZOS MÁXIMOS PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN

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



3.2.1 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA. (PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA)

En EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. existe un Canal Ético en la web corporativa a través del cual se produce la gestión y tramitación de cualquier denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por los miembros de la organización y personal externo que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo al interponer cualquier denuncia, esta tendrá, presunción de veracidad y será gestionada por la comisión instructora mencionada anteriormente.

3.2.2 REUNION DE LA COMISION INSTRUCTORA.

Las denuncias podrán ser anónimas o nominativas, pero no podrán ser anónimas para la comisión instructora de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. la cual garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia de situación de acoso, EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. a través del link de su página web <https://www.ebncapital.com/canal-etico>, pone a disposición del empleado/a, persona denunciante, el formulario correspondiente. (anexo 1)

Recibida una denuncia, la comisión instructora se pondrá inmediatamente a iniciar el procedimiento indicado para estos casos.

Previamente a la presentación de la denuncia, la persona afectada podrá acudir a los miembros de la Comisión Instructora para que le informen del procedimiento, y las fases que los integran, de manera que la persona afectada pueda valorar de mejor manera cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias concurrentes.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadores/as, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. 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.

3.2.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto 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 denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes. En el desarrollo de la fase 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, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde el tercer día después de la recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado la fase preliminar de siete días, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes. En caso contrario se pasará a la siguiente fase de apertura del expediente informativo.

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.

3.2.4 INICIO EXPEDIENTE INFORMATIVO.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, se dará paso al expediente informativo. La comisión instructora realizará una investigación, 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.

Durante la tramitación del expediente, la comisión instructora, la dirección de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la dirección general de la empresa o a su inmediato superior a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido de la persona agresora.

Si de la investigación practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la investigación expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

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 de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. 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 y 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 o externas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de investigación del expediente informativo deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.2.5 RESOLUCION DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.

La dirección de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 confidencialidad 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.

3.3 IDENTIFICACION MEDIDAS REACTIVAS.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. 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 de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), 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, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

3.3.1 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.

La dirección de EBN CAPITAL, SOCIEDAD GESTORA DE INST. INVER. COLECT., S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- 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 empresa.

4. DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.

ANEXO I MODELO DE DENUNCIA

1. Persona que realiza la denuncia

<input type="checkbox"/> Persona afectada	
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar nombre y apellidos y relación con la persona afectada)	

2. Tipo de acoso

<input type="checkbox"/> Laboral	
<input type="checkbox"/> Sexual	
<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar)	

2. Datos de la persona afectada (persona que sufre el acoso)

Nombre y apellidos	
DNI:	
Vínculo con la empresa (empleado, externo, cliente, etc.)	
Teléfono de contacto:	
Email de contacto:	
Domicilio a efectos de notificaciones:	

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:	
Vínculo con la empresa:(empleado, externo, cliente, etc.)	

4. Descripción de los hechos.

Concretar los hechos denunciados, el motivo, secuencia.

--

5. Testigos

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

--

6. Solicitud

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y / o acoso por razón de sexo.

Localidad y fecha	Firma de la persona denunciante

- Manifiesto que la presente comunicación la realizo de buena fe y que, salvo error u omisión involuntaria, los datos consignados son ciertos. Del mismo modo, manifiesto que conozco el tratamiento que podrá darse a los datos consignados en la presente comunicación.