

Plan de Igualdad 2023-2025

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

etbone®
Juntos lo hacemos posible



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMPROMISO	3
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
4. TIPIFICACIÓN	6
4.1. ACOSO SEXUAL	6
<i>Conductas verbales</i>	
<i>Conductas no verbales</i>	
<i>Comportamientos físicos</i>	
<i>Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual</i>	
<i>Acoso sexual ambiental</i>	
4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
<i>Ataques con medidas organizativas</i>	
<i>Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria</i>	
<i>Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</i>	
<i>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</i>	
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
5.1. PUBLICIDAD	
5.2. FORMACIÓN	
6. COMISIÓN INSTRUCTORA	11
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	13
7.1. DENUNCIA	13
7.2. FASE PRELIMINAR	14
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
7.3. EXPEDIENTE INFORMATIVO	14
7.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE	16
7.5. SEGUIMIENTO.....	17
8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	17
QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO	19

1. INTRODUCCIÓN

EBONE es una empresa especializada en los sectores de servicios deportivos y culturales que presta sus servicios en el Estado español.

EBONE plantea el siguiente Protocolo con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, al ser conductas que atentan contra la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas. En dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

2. COMPROMISO

EBONE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

Al adoptar este Protocolo, **EBONE** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y 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 tales como ETT, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, voluntarios o personas que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, **EBONE** asume el compromiso de dar a conocer la existencia de este protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las personas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **EBONE**. 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 directivo de la empresa tales como personas usuarias de las instalaciones donde **EBONE** presta servicios, personas trabajadoras de otras empresas que realicen funciones en las mismas instalaciones y, por lo tanto, **EBONE** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndolo de 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 y por razón de sexo que se producen 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.
- ✓ En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- ✓ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- ✓ 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).
- ✓ En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- ✓ En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 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, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, **EBONE**, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



En Granada, 29 de abril de 2022

Enrique Merino Pérez

El/La responsable de la empresa

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EBONE formaliza la siguiente declaración de principios para 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 **EBONE**.
- ✓ **Confidencialidad y anonimato.** Todas las personas que participen en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad, no pudiendo divulgar ningún tipo de información.
- ✓ **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- ✓ **Respeto y dignidad a las personas.** EBONE adoptará las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- ✓ **Contradicción.** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ✓ **Restitución de las víctimas.** Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.
- ✓ **Protección de Datos.** Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.
- ✓ **Indemnidad frente a represalias.** La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.
- ✓ **EBONE**, mediante este Protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o 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 positivación 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 aún y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

- ✓ En el ámbito de **EBONE** 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 cuantos conformamos **EBONE**, 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 por razón de sexo, **EBONE** 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 sexista y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. TIPIFICACIÓN

Diferenciamos entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.1. 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.*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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 modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

CONDUCTAS VERBALES

- ✓ Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- ✓ Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona acosada haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
- ✓ Flirteos ofensivos.
- ✓ Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
- ✓ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ✓ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ✓ Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, silbidos, gestos...
- ✓ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y claro contenido sexual.

COMPORTAMIENTOS FÍSICOS

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

ACOSO SEXUAL “QUID PRO QUO” O CHANTAJE SEXUAL

La víctima es forzada 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 en que supone una coacción, un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado 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.

4.2. 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.

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**, 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 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**.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de **pertenecer a uno u otro sexo**.
 - ✓ En el caso de las **mujeres** está relacionado con situaciones biológicamente femeninas (embarazo, maternidad, lactancia) o ligadas a las funciones reproductivas y de cuidados familiares.
 - ✓ En el caso de los **hombres** está relacionado con la asunción de funciones, tareas o actividades históricamente atribuidas a roles femeninos.

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.

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas si se producen de manera reiterada:

ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, evaluando su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar los datos erróneos.
- ✓ 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.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio...
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o cuidado de familiares.

ACTUACIONES QUE PRETENDEN AISLAR A SU DESTINATARIO O DESTINATARIA

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ 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

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.

- ✓ Gritos y/o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA Y A LA REPUTACIÓN PERSONAL O PROFESIONAL

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de dar cumplimiento al Compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **EBONE** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora 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:

- ✓ **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso y formación continuada de la plantilla para que todas las personas sean capaces de identificar este tipo de conductas.
- ✓ **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.
- ✓ Identificación de **medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.1. PUBLICIDAD

Se lanzará una **campaña** para explicar cómo pueden detectarse situaciones de acoso, informando sobre los derechos, deberes y recursos con que cuentan los empleados. En ella se dará a conocer también este protocolo a través de infografías publicadas mediante:

- ✓ La Intranet de **EBONE**.
- ✓ Correo electrónico a todas las personas (trabajadores/as, directivos...) de **EBONE**.

Se utilizarán todos los cauces necesarios para asegurar que todas las personas trabajadoras de **EBONE** están en conocimiento de la existencia de este protocolo, así como del canal utilizado para las denuncias que pudieran surgir.

5.2. FORMACIÓN

EBONE propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Especialmente, **EBONE** proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, **EBONE** se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

6. COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo formada por cuatro personas, dos por parte de la empresa y dos por parte de la plantilla.

- ✓ **Responsable de la empresa:** LARVY VARELA FERNÁNDEZ
- ✓ **Técnico en Igualdad:** JANIRE PORTO PATILLAS

Los representantes de las personas trabajadoras serán nombrados en los distintos centros de trabajo una vez sea aprobado el protocolo, debiendo recibir formación obligatoria en la materia.

Se intentará que la comisión esté formada por el mismo número de hombres que de mujeres.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares FRANCISCO JOSÉ EGEA ARNAO (Técnico en Prevención de Riesgos Laborales) por la parte de la empresa y la persona que haya sido nombrada suplente por la parte de la plantilla.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, siendo su nombramiento renovado cada cuatro años, cuidando en todo momento el deber de sigilo.

Los miembros de la comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que se abstendrán de actuar en caso de:

- ✓ Parentesco por consanguinidad o afinidad.
- ✓ Amistad íntima.
- ✓ Enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por el procedimiento.
- ✓ Superioridad o subordinación jerárquica inmediata.
- ✓ Interés directo o indirecto en el proceso concreto.

Si no se abstuvieran, cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento podrá solicitar la recusación de dicha persona o personas.

Adicionalmente, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, la comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Se reunirán en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado.

Cuidarán en todo momento la confidencialidad y el deber de sigilo, teniendo en cuenta que sus acciones pueden afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



7.1. DENUNCIA

En **EBONE**, la persona **Responsable de Igualdad** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **EBONE** 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. **EBONE** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, enuncia o comunicación de situación de acoso, **EBONE** permite la presentación de quejas por dos vías:

- ✓ A través de la cuenta de correo electrónico acosoebone@gmail.com, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. A dicho correo se facilitará el acceso mediante un código QR.

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

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

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación del formulario lleno denunciando una situación de acoso (ya sea por la víctima o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma) será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan a continuación.

7.2. EXPEDIENTE INFORMATIVO

La comisión instructora realizará una investigación¹, 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, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **EBONE** 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 **EBONE** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

El objetivo principal de las entrevistas será conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- ✓ Si existe o ha existido acoso en el trabajo, características, motivo, estado...
- ✓ Quienes realizan el acoso y cuál es su relación jerárquica (si la hubiera).

¹ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

- ✓ En qué situaciones se materializa el acoso, si se hace en presencia de otros compañeros/as y, si es así, cuál ha sido su reacción.
- ✓ Si se ha puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué modo, y qué respuesta se ha obtenido.
- ✓ Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares.

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 empresa 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 aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada 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 **EBONE** 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 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 desarrollo formal 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.

7.3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de **EBONE** 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 las partes interesadas, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso:

- ✓ La víctima.
 - ✓ La persona denunciada.
 - ✓ La comisión instructora.

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 de EBONE procederá a:

- ✓ Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - ✓ Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso, incluyendo sancionar a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ En las sanciones a considerar, se tendrán en cuenta las siguientes:
 - Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación del agresore (en ningún caso de la víctima).
 - Suspensión de empleo y sueldo.
 - Limitación temporal para ascender.
 - Despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **EBONE** 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.

La dirección de **EBONE** 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.
- ✓ Adopción de medidas para evitar represalias sobre la víctima, la persona denunciante u otra persona involucrada en el proceso.
- ✓ 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 IT 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 empresa.

7.4. 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 empresa, 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.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR



El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de **EBONE**, el 1 de marzo de 2023 manteniéndose vigente durante 4 años o hasta que se apruebe un nuevo protocolo.

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.



QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otra persona (especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato / Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos

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

Continúe la descripción de los hechos.

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombres y apellidos:

Aportar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

SOLICITO

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a _____ 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/o por razón de sexo en la empresa **EBONE**.