

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ABANCA FRENTE AL ACOSO

1.- INTRODUCCIÓN

Las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto **conductas de violencia y acoso, incluidas las cometidas en el ámbito digital, y en particular de acoso moral, acoso sexual, y acoso por razón de sexo**, de conformidad con los principios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (BOE, de 16 de junio de 2022, Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019) que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entendiendo por «violencia y acoso» un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y entendiendo por «violencia y acoso por razón de género» la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual;

En nuestro ordenamiento jurídico, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que establece una serie de obligaciones para prevenir y sensibilizar contra la violencia sexual en el ámbito laboral, incidiendo especialmente en el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así en su preámbulo establece que nuestra Constitución, en su artículo 1.1 declara que son valores superiores de nuestro ordenamiento la libertad y la igualdad, mandata, en consecuencia, a los poderes públicos en el artículo 9.2 a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, reconoce en su artículo 10 la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, consagra en su artículo 14 el principio de igualdad, y a continuación garantiza, en los artículos 15 y 17, los derechos a la vida y la integridad física y a la libertad y seguridad

Así mismo, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales; 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; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y el artículo 108 del convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro que desarrolla las mismas, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de

trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; 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 la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de la personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Por ello, suscriben el presente Protocolo cuyo objeto es adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso moral, y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo —en particular frente al acoso sexual y por razón de sexo—, en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, y en la divulgación de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y tramitar las denuncias que a este respecto se puedan plantear.

2.- PRINCIPIOS GENERALES

La plantilla de ABANCA tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos degradantes, hostiles, intimidatorios, humillantes y ofensivos hacia su persona; entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Por tanto:

- En el ámbito de ABANCA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones ni de violencia sexual cometida en el ámbito digital, conforme a las definiciones del presente Protocolo y/o legales en vigor.
- La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
- Todo el personal de ABANCA tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos ABANCA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella.
- En especial, el personal se abstendrá de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de ABANCA en territorio nacional, con independencia del grupo o categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. También resulta de aplicación a 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 aquéllas que realizan voluntariado.

El procedimiento previsto en el presente protocolo también será de aplicación para encauzar las denuncias para la atención del acoso o violencia que, en el entorno laboral, pudieran producirse contra las personas trabajadoras que formen parte del colectivo LGTBI, por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso 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 desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas 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 parte empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, aquella/s persona/s de las anteriores que considere/n que ha/n sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

4. DEFINICIONES

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

4.1 Tipos de Acoso

4.1.1.- Acoso sexual:

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. También el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que creen un entorno intimidatorio, hostil, humillante degradante u ofensivo para la persona que es objeto de ellas. Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual y siempre se considera una discriminación por razón de sexo.

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

- **Conductas verbales:**
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **Conductas no verbales:**
 - Exhibición de imágenes (por ejemplo, fotografías, viñetas, dibujos, ect...) sexualmente sugestivas o pornográficas.
 - Escritos, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:**
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, tocamientos, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Miradas impúdicas o gestos obscenos.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:**
 - Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual pueden diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que

tenga poder, sea directa o indirectamente para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental:**
 - En este tipo de acoso sexual 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. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.1.2.- Acoso por razón de sexo:

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio incluido el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Se consideran, entre otros, elementos conformadores de un común denominador de una situación de acoso por razón de sexo:

- Hostigamiento¹, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente.
- Atentado a la dignidad de la víctima.
- 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...

¹ Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo. [...]

(Manual de referencia del Ministerio de Igualdad: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral - Septiembre 2023 - NIPO: 050-23-041-7)

- Que no se trate de un hecho aislado o puntual sino reiterado en el tiempo.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

4.1.3.- Acoso moral:

Según la Nota Técnica de Prevención nº 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

4.1.4.- Acoso LGTBI

Debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley LGTBI ,con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2023 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes, entre otras:

- **Intersexualidad:** Entendiendo como tal, la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** La orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales

pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- Identidad sexual: Por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4.2. Direccionalidad de los tipos de acoso en el ámbito laboral:

Los anteriores tipos de acoso, cuando se producen en el ámbito laboral, se pueden clasificar en:

- Acoso descendente: la persona que lo ejerce, es la empresa (en la persona que la represente) o tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso horizontal: realizado por personas de igual categoría jerárquica, es decir, por compañeros y/o compañeras.
- Acoso ascendente: la persona que lo ejerce está jerárquicamente subordinada a la víctima.

4.3 Otras definiciones

4.3.1.- Violencia sexual:

Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

4.3.2.- Violencia sexual en el ámbito digital:

Cuando la violencia sexual (definida en el apartado anterior) y/o cualquiera de los tipos de acoso anteriormente descritos se produzca utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y/o las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia sexual digital

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica.

Podemos señalar los siguientes ejemplos, no limitativos ni excluyentes, de violencia sexual en el ámbito digital:

- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, de contenido sexual, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos.
- Difundir fotografías reales o alteradas digitalmente de carácter sexual en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Suplantar la identidad de una persona con la finalidad de darla de alta en páginas web de intercambios sexuales.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1.- Principios rectores y Garantías del Procedimiento

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios:

- El procedimiento será urgente y confidencial, con aplicación de los principios de diligencia, celeridad, contradicción, seguridad, coordinación y colaboración.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.
- Prohibición de represalias contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello.
- Diligencia y celeridad del procedimiento. No se incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establecen salvo que de la instrucción del procedimiento se determine la necesidad de ampliar los mismos.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- En base al principio de contradicción, se garantizará que todas las partes implicadas en el procedimiento tengan la oportunidad de conocer los hechos que se les imputan o que les afectan, así como las pruebas presentadas, y de formular las alegaciones y presentar las pruebas que estimen pertinentes para su defensa o para el

esclarecimiento de los hechos. Esto implica el derecho a ser oído y a rebatir los argumentos y pruebas de la parte contraria, asegurando un proceso equitativo.

5.2.- Intervinientes

Son partes en el presente procedimiento:

- La persona denunciante puede ser la propia persona afectada, una persona representante legal de la plantilla o una persona trabajadora que teniendo conocimiento de los hechos presenta la denuncia. En todo caso exigirá ratificación por parte de la propia víctima
- La persona afectada o presunta víctima, que es la persona que ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona denunciante.
- La persona denunciada: que es quien presuntamente ha realizado los hechos.
- La Comisión Instructora del procedimiento, que es el órgano que se establece para la atención, investigación e instrucción de la denuncia así como para elaborar la propuesta, en su caso, de la adopción de medidas correspondientes.
- La Dirección de Abanca que será la encargada de adoptar, en su caso, las medidas que, puedan corresponder.

5.3.- Órgano Instructor: Comisión instructora

La Entidad nombrará por un periodo de cuatro años prorrogables (duración plan de Igualdad), una comisión instructora interna formada por tres personas, con formación específica en la materia, letradas de la Asesoría Jurídica Laboral de Abanca para que instruyan las denuncias que se presenten.

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

5.4.- Canales de denuncia:

ABANCA pone a disposición de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo los siguientes canales para la comunicación de posibles situaciones de acoso:

- Correo Electrónico Directo a las personas designadas como Comisión Instructora.
- Mediante un "Atenea" (dirigido a la Unidad de Personas y Talento), que será redirigido

a las personas integrantes de la Comisión instructora.

- Canal de Denuncias Corporativo: Se podrá utilizar el canal de denuncias general de ABANCA, que también redirigirá la comunicación a la Comisión Instructora.

En el apartado al efecto disponible en la intranet de ABANCA se recogerá expresamente las personas designadas como miembros de la Comisión Instructora, sus correos electrónicos y los enlaces a los otros canales de denuncia (Atenea o Canal de denuncias corporativo).

5.5.- Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de las situaciones lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal.

Este procedimiento es potestativo y dependerá de la voluntad de la persona afectada quien, de optar por esta modalidad, podrá dirigirse por escrito o verbalmente a la Comisión Instructora.

Una vez recibido el relato de los hechos, el órgano instructor entrevistará, en el plazo máximo de siete días laborables, a la persona afectada y a la presunta persona agresora con la finalidad última de conseguir la interrupción de las actuaciones que se hayan producido y alcanzar una solución para ambas partes.

La Comisión instructora dará por finalizado el procedimiento informal con la redacción de un acta, en el plazo máximo de 10 días laborales, con las principales conclusiones y en su caso, con la proposición de las medidas que se determinen.

En el plazo máximo de 5 días laborales desde el anterior, se dará traslado de las principales conclusiones tanto a la persona afectada como a la persona denunciada.

5.6.- Procedimiento formal

a) Inicio de procedimiento

El procedimiento formal se activa con la recepción de la denuncia que podrá presentarse bien directamente por la presunta víctima, por una persona representante legal de la plantilla o por una persona trabajadora, en la que figurará el relato de incidentes, lo más detallado posible. No obstante, una vez iniciado el procedimiento, será necesario, garantizando la plena inmunidad de la persona afectada así como la totalidad de las garantías recogidas en el punto 5.1 (principios rectores y garantías del procedimiento) del apartado anterior, recabar por escrito y firmada la denuncia efectuada por la presunta víctima. Las denuncias podrán ser anónimas.

La comisión instructora deberá reunirse en un plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la denuncia.

b) Instrucción del procedimiento

La fase de instrucción del procedimiento se realizará en el plazo máximo de 10 días laborables prorrogables por otros 3 en el caso de que las circunstancias requieran un plazo mayor.

En el desarrollo del procedimiento de instrucción e investigación se oirá 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. En primer lugar se dará 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Entidad 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. Así, atendiendo a las comprobaciones realizadas, podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permite, de efectuar un cambio provisional de puesto de la presunta víctima o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados. Estas medidas estarán especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante y/o que presuntamente ha sufrido la situación de acoso, a cuyo efecto se articularán medidas oportunas que, en todo caso, deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

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 de toda 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 vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

c) Resolución del expediente de acoso

Finalizada la instrucción y investigación de los hechos, en el plazo de 10 días laborables (prorrogables si las circunstancias del caso lo requieren) , la comisión

levantará un acta o informe, en la que se recogerán los hechos, las medidas cautelares en su caso adoptadas, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas y concluyendo lo siguiente:

- 1- 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 por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso, medidas correctoras y, si procediera, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- 2- Si de la prueba practicada no se apreciaron indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso y se archivará el expediente.
- 3- Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la entidad, se adoptarán desde la dirección de la Entidad, las medidas correctoras pertinentes que, de resultar convenientes, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción a la persona instigadora del conflicto laboral.

Se entregará copia de las principales conclusiones tanto a la persona afectada como a la persona denunciada.

d) Seguimiento

En caso de que se concluya la existencia de acoso, la comisión instructora, en un plazo no superior a 30 días laborables, vendrá obligada a realizar un seguimiento de los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará 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.

Semestralmente se remitirá una relación a la parte social de la Comisión de Igualdad de los procedimientos formales e informales que se hubieran activado si bien será en las reuniones de la Comisión, donde se informará del resultado y/o conclusión de los procedimientos formales de acoso, garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas, información que será remitida a efectos de seguimiento de este tipo de actuaciones.

5.7.- Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará, con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la Entidad, se prestará por parte de ésta el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso, en atención a la naturaleza del hecho denunciado.

6.- VIGENCIA O DURACIÓN.-

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

El Protocolo se considera un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo o normativa existente en la materia sobre este particular.

7.- DISPOSICIONES FINALES

La implantación del presente Protocolo, se publicitará para poner en conocimiento de toda la plantilla de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y tramitación de cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral de Abanca.

Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro de la empresa el contenido del mismo.

La Entidad promoverá la sensibilización y ofrecerá formación a toda la plantilla en materia de acoso, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ANEXO I

Solicitud de activación del Procedimiento Formal recogido en el Protocolo para la Prevención y Actuación en Abanca frente al Acoso.

Fecha.....

A/A Comisión Instructora del Protocolo de Acoso de ABANCA

Solicitante:.....

Persona afectada:.....

Descripción de los hechos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pruebas (testifical, documental, etc.):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma de la persona solicitante

ANEXO II

Consentimiento

A/A Comisión Instructora del Protocolo para la Prevención y Actuación en Abanca frente al Acoso.

- Nombre y Apellidos:
- NIF:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la prevención y actuación en Abanca frente al Acoso y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información contenida en el mismo.

En este sentido, pongo a disposición de la Comisión Instructora, los siguientes datos de contacto personales a los efectos de tramitar el procedimiento informativo que, en su caso, se aperture en relación a los hechos relatados en mi escrito de denuncia:

- Teléfono fijo:
- Teléfono móvil:
- Email:
- Dirección postal:

Adicionalmente, pongo en su conocimiento que:

☐ he designado a D./Dña....., representante legal de la plantilla, para que me asista y represente en el presente procedimiento.

☐ he designado a D./Dña....., como persona de mi confianza, para que me asista y represente en el presente procedimiento.

☐ No designo a persona alguna para que me asista y represente en el presente procedimiento.

La presente autorización se circunscribe a los actos necesarios en el marco del presente procedimiento, al conocimiento y entrega de la información y documentación necesaria para su puesta en marcha y tramitación, procediendo con la discreción necesaria para la protección e intimidad y la dignidad de las personas afectadas y una estricta confidencialidad respecto a la información contenida en el mismo.

Por último, manifiesto que quedo a su disposición para cuantos trámites sean necesarios en el marco del citado expediente, obligándome a dar respuesta en un plazo no mayor a 72 horas a los requerimientos de la entidad ya sea para contestar, asistir a reuniones, o cualesquiera otras situaciones que puedan ser necesarias en orden al esclarecimiento de los hechos y que en caso de no colaboración o respuesta por mi parte, se podrá proceder al archivo del expediente.

En....., a

Fdo.:

NIF: