




**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

**ASOCIACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS
BURSÁTILES**

GESTIÓN IEB GLOBAL, S.L.


Información importante sobre este Documento	
Identificación del documento	Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo
Referencia	PA- Documentación General
Ámbito geográfico de aplicación	Global
Apartado de otras Normas que desarrolla	Código de Conducta
Normas que sustituye	Ninguna
Normas que deroga	Ninguna
Responsable principal de su vigilancia	Compliance Officer
Órgano o Dpto. que la propone	Dirección
Autor	C.T. Compliance
Órgano de aprobación	Consejo de Administración de Gestión IEB Global, SL y Comisión Delegada de la asociación Instituto de Estudios Bursátiles

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

Fecha de aprobación del texto vigente	19/10/2022 24/05/2023
Fecha de aplicación	19/10/2022
Publicada y accesible en	Extra e Intra Net

Índice

1.- Compromiso de la Organización en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo...	3
2.- Definiciones.....	4
3.- Procedimiento para la resolución de conflictos.....	6
3.1. Procedimiento Informal	6
3.2. Procedimiento Formal.....	7
A. Fases	7
B. Decisión	8
C. Sanciones.....	8
D. Confidencialidad	8
E. Seguimiento	9
4.- Obligatoriedad de cumplimiento, duración y entrada en vigor	9
5.- Modelo de queja o denuncia	9


PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

1.- Compromiso de la Organización en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A través del presente Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, IEB declara su más firme compromiso y cumplimiento con un entorno laboral favorable hacia el respeto de la dignidad de todas las personas trabajadoras que forman parte de ella, incluidas las personas que no tienen relación laboral pero que prestan servicios o colaboran con la Organización, en consonancia y cohesión con su cultura y valores, rechazando cualquier comportamiento o conducta de tales características que pudiera tener lugar en el seno de la Organización y de cualquiera de sus centros. Ello es extensible a todas las empresas del Grupo.

Y de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, IEB realiza la siguiente declaración de principios al objeto de prevenir los comportamientos o conductas que pudieran constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- ✓ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, independientemente de quién sea la víctima o la persona agresora en la situación denunciada. Incluso cuando la presunta persona agresora quedara fuera del ámbito de dirección de la Organización, IEB se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, si procede, sancione a la persona responsable.
- ✓ IEB protegerá eficazmente a las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que se desprende de su deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- ✓ IEB se compromete a dotar de los medios necesarios, ya sean humanos, materiales, tecnológicos, así como de las medidas que crea necesarias para prevenir y actuar, llegado el caso, frente a las consecuencias que pudieran derivarse de una conducta o comportamiento de este tipo, todo ello en relación a su plantilla.
- ✓ IEB formará e informará sobre la prevención de este tipo de conductas y comportamientos, lo que constituye una parte esencial de la sensibilización y mentalización de las personas trabajadoras en materia de Igualdad.
- ✓ IEB, por medio del presente protocolo de prevención en materia de acoso, velará por el tratamiento confidencial de los comportamientos o conductas que, en este contexto, se produjeran, protegiendo especialmente a aquellas personas que intervengan en la denuncia y posterior investigación del hecho o conflicto; testigos, denunciante, informantes. En caso de

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

que sufrieran amenazas o algún tipo de represalia como consecuencia de su participación, dicho proceder será objeto de la sanción disciplinaria oportuna.

- ✓ IEB proporcionará a la víctima de acoso la ayuda que se considere precisa.
- ✓ IEB tomará las medidas disciplinarias correspondientes hacia la persona agresora.
- ✓ IEB informará a todo el personal, incluyendo a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido de este protocolo, trasladando los valores y cultura de la Organización.


En particular, el presente protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen en el trabajo, que tengan lugar en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar del trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta descansa, donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d. En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos (acoso virtual o ciberacoso)
- e. En el alojamiento proporcionado por la empresa
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo cumple con lo exigido por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 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.

2.- Definiciones


- a) **Acoso sexual**; cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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. Ejemplos de conductas de acoso sexual:
 - Gestos obscenos, miradas impúdicas, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
 - Invitaciones comprometedoras o peticiones de favores sexuales que condicionen una contratación o mejora de las condiciones laborales.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales no deseados.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Contacto físico deliberado, no solicitado, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) **Acoso sexual ambiental**; la persona agresora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, que resulta humillante y ofensivo para la víctima. Cualquier persona de la empresa puede cometerlo, independientemente de su estatus o posición, o por terceras personas relacionadas con el entorno de trabajo.
- c) **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual**; consiste en forzar a la víctima a elegir entre ceder a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (formación, promoción, retribución...).
- d) **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 que se dé una situación que pueda calificarse como acoso por razón de sexo, deben concurrir una serie de elementos, entre los que destacan:
1. Hostigamiento (intimidación, conducta degradante, ofensiva, humillante)
 2. Que no se trate de un hecho aislado
 3. Resultado pluriofensivo (conurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, como por ejemplo el derecho a no sufrir una discriminación, un daño psíquico o físico...)
 4. Que el comportamiento se debe al hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente sólo pueden afectarles a ellas (embarazo, maternidad, lactancia). En este caso puede darse en hombres que son acosados por ejercer funciones o tareas que tradicionalmente se han venido atribuyendo a las mujeres (cuidado de un familiar, dependencia)

Ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo:

- **Ataques con medidas organizativas**: juzgar el desempeño de forma ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades; asignar tareas muy superiores o inferiores a las competencias de la persona; órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada; negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, otras actividades...
- **Ataques que pretenden aislar**: cambiar a la persona de ubicación separándola de sus compañeros de trabajo; ignorar a la persona; evitar que la persona se exprese; eliminar los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, e-mail); no dirigir la palabra a la persona...
- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica**: amenazas y agresiones físicas; amenazas verbales o por escrito; llamadas de teléfono amenazadoras; exigir a la persona que realice trabajos peligrosos para su salud; gritos o insultos...

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

- **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:** crear rumores falsos sobre la reputación de la persona; burlas hacia la persona por motivo de la apariencia física, discapacidades, motes; críticas por la nacionalidad, creencias religiosas y/o políticas, vida privada...

3.- Procedimiento para la resolución de conflictos


Para la resolución de conflictos ocasionados por conductas o comportamientos inadecuados, se actuará conforme a los procedimientos siguientes, siendo uno subsidiario del otro:

1.1. Procedimiento Informal

Este tipo de procedimiento tratará la resolución de las conductas de carácter sexista que no sean consideradas como acoso sexual o acoso por razón de sexo, de manera rápida, al objeto de lograr la solución al problema lo antes posible y de forma extraoficial y correctiva.

Tendrá una duración máxima de 9 días laborables, y se estructura de la siguiente manera:

- Denuncia de la víctima o de testigo de una conducta o comportamiento inadecuados, que habrá de trasladarse al Compliance Officer de IEB por medio de un correo electrónico a la siguiente dirección: <https://www.ieb.es/canal-etico/> a través herramienta tecnológica de gestión de las denuncias o informaciones.
- La denuncia debe contener toda la información relativa al denunciante, denunciado, hechos que se denuncian, fechas, lugar y duración de los hechos y nombres de testigos si hubiera.
- No será atendida ninguna denuncia anónima.
- El Compliance Officer, tras recibir la denuncia, dispondrá de un plazo de 2 días laborables para activar el protocolo de acoso. Contactará individualmente con las partes implicadas, siempre manteniendo la total confidencialidad sobre la información recibida. Igualmente, informará a los RLT de la denuncia recibida. Las partes pueden ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, ya sea o no representante legal y/o sindical
- El Compliance Officer mediará entre el denunciante y el denunciado, adoptando las medidas que considere adecuadas para la resolución del conflicto. Para valorar la denuncia y entrevistar a las partes, dispondrá de un plazo de 7 días laborables. Podrá contar con la colaboración de aquellas personas/funciones que considere necesarias para la resolución del asunto.
- Este procedimiento finaliza con un acta cuyo contenido incluirá una de las siguientes opciones:
 - No existencia de conducta o comportamiento inadecuados.
 - Acuerdo entre las partes y medidas a adoptar.
 - Desavenencia de las partes e inicio del procedimiento Formal, con establecimiento de las medidas cautelares que se consideren necesarias por parte de la Organización, como podría ser la separación del denunciante y del denunciado si ambos trabajan, por ejemplo, en el mismo centro de trabajo o departamento. Pero nunca podrán suponer un

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

1.2. Procedimiento Formal

Este procedimiento se llevará a cabo por el Compliance Officer y por una Comisión Instructora, la cual estará formada por aquellas personas que el Compliance Officer considere adecuadas para conocer del caso concreto, y siempre evitando cualquier conflicto de intereses que pudiesen existir entre la denuncia o los hechos informados y los miembros de dicha Comisión. Tratará las conductas consideradas como acoso sexual o acoso por razón de sexo.


A. Fases

Tendrá una duración máxima de 15 días laborables, y consta de las siguientes fases:

- i. **Inicio:** tras haber finalizado el procedimiento Informal sin acuerdo entre las partes o acudiendo directamente a este procedimiento.
- ii. **Entrevistas:** el Compliance Officer entrevistará al denunciante en un plazo de 3 días laborables desde el conocimiento de la denuncia y en un plazo de 1 día laborable tras la entrevista al denunciante, a la parte denunciada. En caso de que ya hubiesen sido entrevistadas en el procedimiento Informal, no sería necesario volver a realizar dichas entrevistas, salvo que se considerase pertinente por parte del Compliance Officer ampliar la información o aclarar algún aspecto de la misma. En ese caso, hay que recordar que pueden ser asistidas o no por representante legal y/o sindical o persona de su confianza.
- iii. **Investigación:** en esta fase se realizarán las siguientes acciones;
 - 1) declaración de aquellas personas que el Compliance Officer y la Comisión Instructora consideren de interés, y obligatoriamente a aquellas que hayan indicado las partes
 - 2) solicitud de pruebas que se estimen necesarias, así como de información
 - 3) será de aplicación lo indicado posteriormente para la confidencialidad en todo lo que respecta a dichas declaraciones
 - 4) se redactará un acta por cada actuación llevada a cabo
 - 5) las partes serán informadas en todo momento del estado de las actuaciones.

Esta fase tendrá una duración como máximo de 6 días laborables, aunque pudiera ampliarse en caso de considerarlo imprescindible, como pudiera ser por la importancia de una información o prueba que se encontrase pendiente de obtener.
- iv. **Informe:** el Compliance Officer elaborará un informe en un plazo máximo de 3 días laborables, remitiéndolo inmediatamente después a la Alta Dirección de la Organización, quien lo enviará a las partes y a los RLT¹ si hubieran conocido del asunto. Contendrá la información recibida en las entrevistas, así como la obtenida durante la investigación, los resultados de las pruebas que se practicasen y las conclusiones de la Comisión Instructora.

¹ En caso de existir estos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

B. Decisión

Será la Alta Dirección de la Organización la única capacitada para adoptar la decisión oportuna en un plazo de 2 días laborables desde que conociera de las conclusiones contenidas en el Informe. Esta decisión se comunicará por escrito a las partes implicadas, incluido el Compliance Officer y la Comisión Instructora, y podrá consistir en:

1. Archivo de las actuaciones por no apreciar conducta o comportamiento de acoso.
2. Propuesta de medidas tanto para la persona acosada como para la agresora (para esta última aplicable el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo).

C. Sanciones

Entre las sanciones a considerar para la persona agresora, las siguientes:

1. Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. Suspensión de empleo y sueldo
3. Limitación temporal para poder ascender
4. Despido disciplinario

Aunque el objetivo no es la adopción de una medida como tal, sino adoptar las medidas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, la Alta Dirección de la Organización deberá reforzar las acciones formativas, de sensibilización, evaluaciones en materia de seguridad y salud de la víctima (riesgos psicosociales, medidas de vigilancia para protegerla, apoyo psicológico...).

Ninguna de las actuaciones supondrá impedir a las personas implicadas que puedan acudir a la vía judicial, administrativa o de cualquier otro tipo que considerasen adecuada.

La Organización informará al Comité de Igualdad sobre los casos de acoso que se hubieran producido, pudiendo intervenir dicho Comité si lo solicitase la persona acosada.

D. Confidencialidad

Todas las personas intervinientes en el procedimiento deberán firmar un Acuerdo de Confidencialidad. Las partes deberán otorgar expresamente su consentimiento al Compliance Officer para disponer de cuanta información fuese necesaria conocer. Única y exclusivamente, esta información se facilitará por la Organización si así fuese requerida por parte de un Órgano judicial o administrativo. La divulgación de cualquier información fuera de estos supuestos, y por cualquiera de las partes intervinientes, será objeto de adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

En caso de que una de las partes afectadas no perteneciese a IEB, el procedimiento se llevará a cabo con las mismas garantías y coordinadamente con la otra Empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

E. Seguimiento

Una vez se cierre el expediente, el Compliance Officer habrá de hacer un seguimiento en un plazo no superior a 30 días naturales para comprobar que las decisiones adoptadas se han cumplido e informar sobre su resultado. Dicho informe se enviará a la Dirección de la Organización, a la RLT (si la hubiera) y a la persona responsable de PRL, siempre salvaguardando la confidencialidad de los datos personales de las partes implicadas.

4.- Obligatoriedad de cumplimiento, duración y entrada en vigor

Lo contenido en el presente Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de IEB.

Su entrada en vigor será a partir de su comunicación a la plantilla a través de la dirección de correo electrónico de cada una de las personas trabajadoras, poniéndolo a su disposición igualmente a través de la Intranet corporativa.

Se establece como plazo de vigencia del protocolo de 4 años, pudiendo ser revisado y adecuado a la realidad de cada momento, y siempre en los siguientes casos:

- Actualización legal
- Como consecuencia de una actuación de la ITSS
- En caso de una modificación jurídica de la empresa (fusión, absorción...)
- Modificación sustancial de la plantilla, métodos de trabajo, organización
- A causa de una resolución judicial condenatoria a la empresa por discriminación sexual o por razón de sexo

5.- Modelo de queja o denuncia

I. Persona que informa de los hechos


- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:


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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FECHA:	19/10/2022	
	VERSIÓN:	1	