

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1º.- Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo. En virtud de ese derecho Deutsche Bank S.A.E.U. asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual o por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como infracción laboral, dando lugar a las sanciones que determinen la Ley y el Convenio Colectivo vigente.

Todo el personal de la Entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo y en concreto el personal en puestos directivos o personas a cargo, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual o por razón de sexo en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra de manera rápida, efectiva y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, pudiendo utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, la Dirección de Deutsche Bank S.A.E.U. se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo, en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, Deutsche Bank S.A.E. se compromete a garantizar que todos los empleados y empleadas de la Entidad gozarán del amparo del presente Protocolo, y podrán acceder de forma sencilla a los mecanismos de denuncia y protección ante cualquier conducta que pueda ser considerada un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

El presente documento se ha implantado en coherencia con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el artículo 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, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

2º.- Concepto de acoso sexual y por razón de sexo

El actual artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al "respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual, y al acoso por razón de sexo".

El actual art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el actual artículo 59 del Convenio Colectivo de Banca:

Artículo 7, apartado 1 y artículo 59.1 del Convenio Colectivo de Banca, dispone que "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".

Artículo 7, apartado 2, "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (apartado 3), como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (apartado 4).

Por acoso sexual y por razón de sexo, se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual o en función del sexo de una persona, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que son ofensivas para la víctima, y que determinan una situación que afecta al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo, o crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

A título de ejemplo, y sin carácter limitativo o excluyente, se considerarán constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia, el sexo o la condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos

favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.
- Situar en peores condiciones de acceso al empleo, a la formación, promoción o permanencia en el puesto de trabajo a las personas de un determinado sexo en relación a las del sexo contrario.
- Penalizar la maternidad.
- Un único episodio no deseado, puede ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

El Artículo 54, apartado g), del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como causa de despido.

3º.- Medidas preventivas del acoso laboral

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en Deutsche Bank SAEU, ya sea sexual o por razón de sexo se pondrán en marcha las siguientes medidas:

Comunicación de la declaración de principios

Ratificados por el Comité de Dirección de la Entidad, se garantizará que la totalidad de los empleados y empleadas de Deutsche Bank SAEU conozcan el contenido de dicha declaración a través de los medios de comunicación e información existentes en la organización.

Responsabilidad

Cualquier persona empleada de Deutsche Bank SAEU, independientemente de su categoría o nivel, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y, los responsables deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

Formación e Información

La formación e información estará dirigida a todas las personas trabajadoras de Deutsche Bank SAEU, y se identificarán los factores que garanticen un buen

ambiente laboral y se incidirá especialmente en la divulgación a todos los niveles de la Declaración de Principios.

Procedimiento de Tutela

Elaboración de un procedimiento adecuado para tratar las denuncias de acoso en el trabajo y su puesta en conocimiento de todas las personas empleadas sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa, y sobre sus consecuencias.

4º.- Procedimiento de actuación

Según lo establecido en el punto 1º de este Protocolo bajo el título de Declaración de Principios, corresponde a la Dirección de Deutsche Bank S.A.E.U. salvaguardar la integridad moral y física de sus empleados/as, y por ello, se establece el siguiente procedimiento de actuación que será de aplicación a todas las personas empleadas de Deutsche Bank S.A.E. que sean objeto de algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento establecido garantiza un proceso ágil y sencillo, así como el derecho a la intimidad y confidencialidad, tanto de la identidad de la víctima, la de la persona acosadora, como de los hechos denunciados.

La víctima tendrá derecho a tratar con única persona interlocutora y explicar su situación una sola vez, garantizando así la confidencialidad y agilidad en el trámite y la protección de su honor e intimidad.

La persona acosada podrá denunciar la situación de acoso:

- Acudiendo directamente al Director o Directora de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente a la Representación Sindical, quienes, a petición de la víctima, informarán a la Dirección de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente al Departamento de Recursos Humanos, quienes dirigirán a la víctima a la Dirección de Relaciones Laborales.
- Dirigiendo un correo a relaciones.laborales@db.com

La Representación Sindical podrá asimismo denunciar las conductas que puedan constituir acoso sexual o por razón de sexo.

La persona que considere que es objeto de algún tipo de acoso deberá seguir cualquiera de las vías establecidas. El inicio de cualquiera de los procedimientos establecidos en el presente Plan no será en perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona denunciante de la vía administrativa o judicial correspondiente.

1. Procedimiento de investigación

El procedimiento de investigación deberá ser por el procedimiento formal detallado a continuación. Del procedimiento que se inicie, así como de la conclusión del mismo, se dará conocimiento inmediato a todos los componentes de la Comisión de Igualdad, manteniendo la confidencialidad de los datos si la persona afectada lo solicita.

Procedimiento Formal

Este procedimiento se iniciará cuando se dé alguno de los supuestos referenciados en el punto anterior y siempre que el empleado/a así lo decidiera mediante una denuncia formal por escrito a la Dirección de Relaciones Laborales.

Tras la recepción de la denuncia, en el plazo de 3 días hábiles, la Dirección de Relaciones Laborales nombrará una persona instructora de la investigación que será la encargada de realizar todas aquellas acciones que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, y quien en un plazo máximo de 3 días hábiles deberá iniciar el expediente de investigación. La persona instructora será una persona externa a la organización, consensuada con la Comisión de la Igualdad, y que tendrá acceso a los datos y locales necesarios.

Durante todo el procedimiento se garantizará la confidencialidad de toda la investigación, llevándose a cabo con el debido respeto hacia las partes implicadas y manteniendo la imparcialidad.

La persona instructora en el plazo máximo de 20 días hábiles siguientes al inicio del expediente de investigación, y una vez realizadas las investigaciones oportunas para el esclarecimiento de los hechos denunciados, elaborará un informe dónde expondrá las actuaciones e investigaciones llevadas a cabo y la valoración técnica de los hechos denunciados, resolviendo el expediente proponiendo:

Sobreseimiento: por no existir indicios suficientes que lleven a la conclusión de que haya existido algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Valoración y calificación de la conducta: teniendo en cuenta las circunstancias y hechos constatados, así como las posibles circunstancias agravantes.

Serán circunstancias agravantes a efectos de la calificación de la falta todas aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada persista en su conducta acosadora.
- La persona denunciada ejerza represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.
- La persona denunciada tenga poder de decisión o preeminencia sobre la relación laboral de la víctima: porque se produzca en un proceso de selección

de personal, que el contrato de la víctima sea temporal, etc.

- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, las personas que testifiquen o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

La sanción o sobreseimiento se comunicarán por escrito a las partes, y tendrán carácter definitivo.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidos por un representante sindical y una persona de su confianza que sea persona trabajadora de la Entidad.

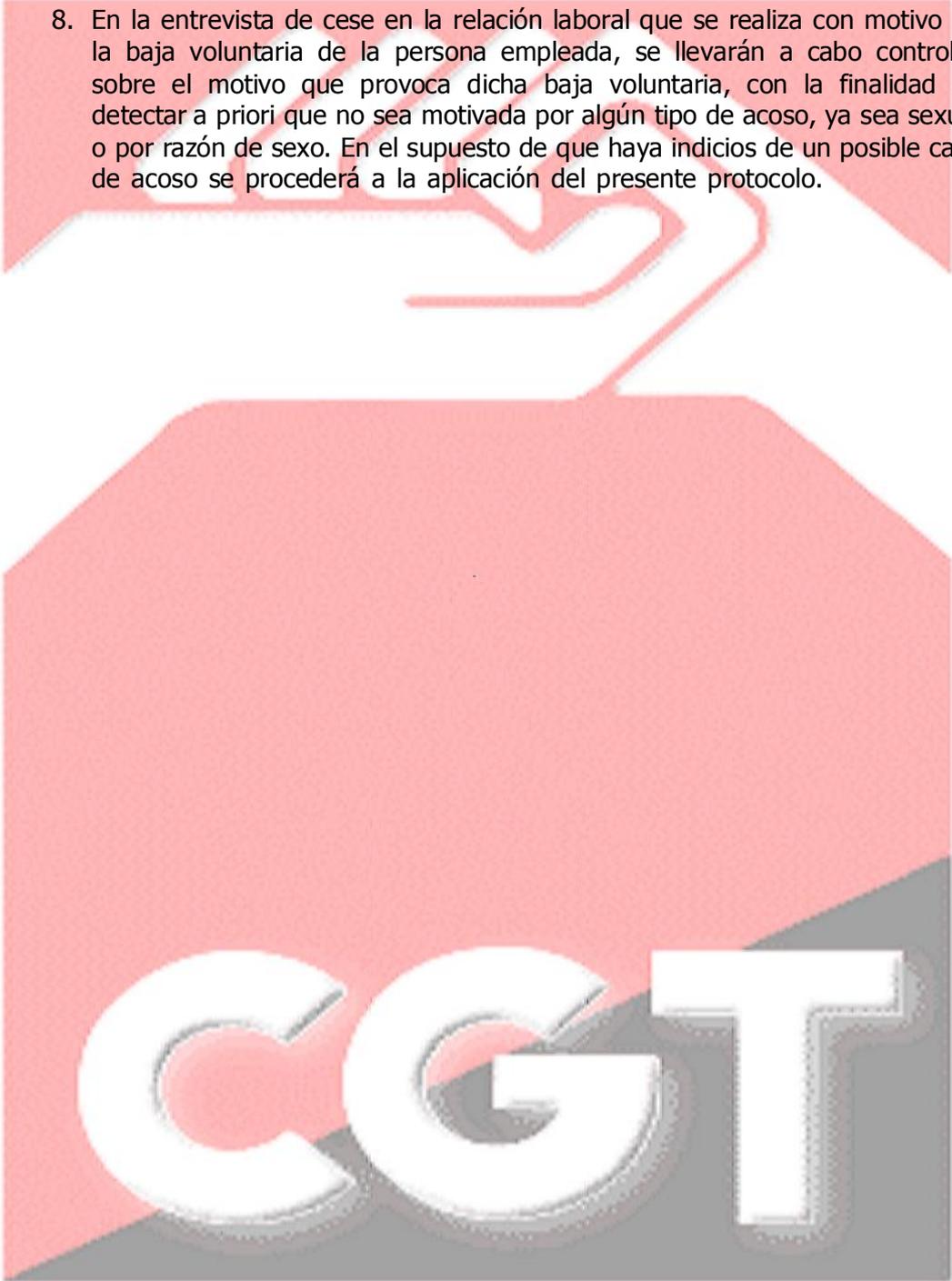
El caso se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Sindical, si así lo solicita la persona afectada, que será informada de su derecho a solicitarlo.

5º.- Disposiciones varias

1. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación física de persona denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo alguna de ellas o de ambas.
2. Siempre que lo solicite la persona afectada, se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Sindical la situación de acoso planteada, facilitándoles y actualizándoles la información necesaria sobre la evolución del proceso y conclusión del mismo, para garantizar la correcta interlocución y representación de la persona afectada.
3. En el supuesto de resolución del expediente con sanción distinta al despido, la persona denunciante tendrá la posibilidad de solicitar el cambio de centro de trabajo o departamento de la persona denunciada, a elección la persona denunciante.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá solicitar su propio cambio de centro de trabajo o departamento.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia y siempre que se demuestre fehacientemente, a la persona denunciante se le incoará expediente.
6. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, se aplicará la sanción correspondiente.

7. Las personas implicadas en cualquiera de las fases de los procedimientos se obligan a guardar la confidencialidad derivada de la aplicación vigente respecto a la protección de la intimidad.

8. En la entrevista de cese en la relación laboral que se realiza con motivo de la baja voluntaria de la persona empleada, se llevarán a cabo controles sobre el motivo que provoca dicha baja voluntaria, con la finalidad de detectar a priori que no sea motivada por algún tipo de acoso, ya sea sexual o por razón de sexo. En el supuesto de que haya indicios de un posible caso de acoso se procederá a la aplicación del presente protocolo.



CCGT