PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA MACMILLAN IBERIA, S.A (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

1. COMPROMISO DE MACMILLAN IBERIA, S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente Protocolo, **MACMILLAN IBERIA, S.A.** (en adelante, "Macmillan") manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización y con las relaciones de interés, de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Tal y como se recoge en el **Código de Conducta de Springer Nature** trabajar en nuestra compañía implica respetar al individuo, asumir la diversidad, la igualdad de oportunidades, prohibir la discriminación, incluida la discriminación por razón de género, y mantener condiciones de trabajo saludables y seguras. Ninguna organización está libre de conductas irregulares y comportamientos de los que aquí se incluyen.

El **Convenio Colectivo aplicable,** publicado por la Resolución de 25 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022, establece que:

"Las entidades y organizaciones que firman el presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real".

En este sentido, en cumplimiento con los **artículos 46.2 y 48 de la L.O.I** y el **R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, la Comisión de Igualdad de Macmillan, legalmente constituida el día 14 de diciembre de 2021, conscientes de las graves consecuencias que pueden tener las conductas descritas en este documento sobre las personas trabajadoras, la propia empresa y la sociedad, y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) con representación nacional y del centro de trabajo de Madrid, ha elaborado este Protocolo con el objetivo de prevenir, detectar y actuar en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Este Protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el ap. 7 del Anexo al R.D 901/2020, de 13 de octubre:

(i) Medidas **Preventivas,** con declaración de principios, definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso. Así como su difusión a través de la Formación dirigida a toda la plantilla.

(ii) Medidas **Proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

(iii) Identificación de medidas **Reactivas** frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y, en su caso, el recurso al régimen disciplinario.

Este protocolo aplica a todo el personal que preste servicio por cuenta ajena en Macmillan, de todos sus centros de trabajo en España, incluyendo el personal de alta dirección, órgano de administración, y todo el personal de sus relaciones de interés.

Es obligación de toda la plantilla y especialmente de directores/as y administradores/as de Macmillan, conocer y dar a conocer, incluso a sus relaciones de interés, este Protocolo, así como implementarlo, siendo necesaria la colaboración de todas las partes implicadas para cumplir los objetivos de prevención, detección y respuesta frente a las conductas no permitidas y al acoso sexual y/o por razón de sexo.

1.1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:**

La empresa MACMILLAN formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pueda manifestarse en Macmillan, tanto dentro como fuera de sus instalaciones o centros de trabajo.

Macmillan, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso 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 positivización 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 genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Macmillan no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso 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 todas y

todos cuantos conformamos Macmillan, 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, mediante queja o denuncia, de 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 acoso por razón de sexo, Macmillan 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 sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de igualdad de seguridad y salud en el trabajo.

Este Protocolo se basa en la confidencialidad y la celeridad.

- **CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Definición de acoso sexual. **"***Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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". (Art. 7.1. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres)*

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 continuación, se recogen **algunos ejemplos de estos tipos de conducta**, diferenciando entre conductas verbales y no verbales, físicas, "quid pro quo" o chantaje sexual, y ambiental:

Acoso sexual **Conductas verbales**	❖ **Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a.** ❖ **Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.** ❖ **Uso de formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.** ❖ **Peticiones explícitas de favores sexuales.** ❖ **Generación de presiones para conseguir actividad sexual.** ❖ **Cualquier tipo de chantaje sexual.**

	❖ **Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.**
Acoso sexual **Conductas no verbales**	❖ Miradas o gesticulaciones lascivas. ❖ Uso de gráficos, viñetas, dibujos o fotografías de contenido sexual (explícito o sugestivo) ❖ Peticiones explícitas de favores sexuales. ❖ Generación de presiones para conseguir actividad sexual. ❖ Cualquier tipo de chantaje sexual. ❖ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
Acoso sexual Conductas físicas	❖ Contactos físicos deliberados y no deseados. ❖ Agresión física acompañada o no de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima, para conseguir actividad sexual. ❖ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. ❖ Tocar intencionadamente los órganos sexuales u otras partes del cuerpo de la persona, sin su consentimiento.

Definición de 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." (Art. 7.2. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres)*

Algunos ejemplos de estos tipos de conducta son: el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por razón de sexo	❖ Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. ❖ Tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad. ❖ Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. ❖ Cualquier acción destinada a infravalorar trabajo en base a la identidad sexual.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 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 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, vacaciones, etc.

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 de teléfono 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 motes…
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

A modo de ejemplo, algunas de las **consecuencias que el acoso sexual o acoso por razón de sexo puede generar** son:

Empleado/a	Empresa	Sociedad
❖ Daños para la salud física y psíquica. ❖ Malestar y deterioro en las relaciones laborales. ❖ Deterioro de sus relaciones personales y familiares.	❖ Pérdida de talento. ❖ Reducción del rendimiento y la eficiencia de empleados/as. ❖ Clima laboral afectado. ❖ Deterioro de la reputación de la empresa. ❖ Aumento de la siniestralidad. ❖ Responsabilidad Penal Persona Jurídica: art. 31 BIS Código Penal.	❖ Costes sobre los sistemas públicos de salud y pensiones. ❖ Normalización de conductas inapropiadas y no éticas.

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

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

→PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA.

→MEDIDAS CAUTELARES.

→COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN. EXPEDIENTE INFORMATIVO.

→RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.

2.1 PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA:

Denuncia informal

Macmillan reconoce que las denuncias sobre un trato discriminatorio por acoso sexual o acoso por razón de sexo pueden ser un tema sensible. En estas circunstancias, se anima a los empleados/as de Macmillan a plantear estos problemas con su responsable directo/a, siempre que se sientan cómodos/as, u otro/a superior/a que deberá ayudarle de manera confidencial; también podrán presentarse al CSS y a la RLPT (en aquellos centros de trabajo en los que exista representación legal de las personas trabajadoras). Independientemente del medio a través del cual se presenten este tipo de quejas, RRHH deberá ser informado inmediatamente.

Si se es víctima de una situación discriminatoria de menor importancia y así lo considera la persona afectada y siempre que se sienta cómoda haciéndolo, puede dejar claro al acosador/a, de manera verbal o escrita, que su comportamiento no es bienvenido y pedirle que cese en su comportamiento, independientemente de que se presente la consiguiente denuncia.

El Departamento de Recursos Humanos, Compliance, el/la responsable directo/a, el Comité de Seguridad y Salud, las Agentes de Igualdad o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en aquellos centros de trabajo en los que exista) pueden proporcionarte consejos para abordar la situación.

Denuncia formal

Si el procedimiento de denuncia informal no ha funcionado o si se desea plantear una denuncia formal directamente, deberá seguirse el procedimiento previsto en el "**Protocolo de Investigación"**.

Cualquier persona de la plantilla de Macmillan, director/a o administrador/a que sea conocedor/a de un hecho irregular por acoso sexual o acoso por razón de sexo, puede iniciar el procedimiento de denuncia formal.

Las denuncias se pueden dirigir o entregar a:

- Responsable directo/a
- Departamento de Recursos Humanos
- Agentes de Igualdad
- Regional Compliance Officer
- Representantes Legales de las Personas Trabajadoras o delegados/as de personal (en los centros donde existan).
- Canal de denuncia Springer: Speak up system: en el siguiente link : https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=19springer8

Las denuncias serán secretas y, de manera general, no podrán ser anónimas. Los datos de los/as empleados/as que inicien el procedimiento formal serán tratados de manera confidencial. Asimismo, se requiere a los/as empleados/as que mantengan confidencial su reclamación. Las represalias a alguien que

ha informado de buena fe sobre una irregularidad están prohibidas bajo nuestro Código de Conducta y no serán toleradas.

Con el fin de garantizar lo anterior, toda persona trabajadora denunciante tendrá derecho a acudir a cualquiera de los canales anteriormente citados con el fin de recibir orientación y protección frente a las posibles represalias que pudiera estar padeciendo por el mero hecho de haber formulado o participado en la investigación de una denuncia interna. Es una **falta disciplinaria muy grave** realizar acusaciones maliciosas o falsas. Bajo ninguna circunstancia un/a manager decidirá sobre la falsedad o mala fe de una información reportada.

La decisión de continuar con el proceso de denuncia es del trabajador/a afectado/a. No obstante, la compañía tiene la obligación de proteger la salud y seguridad de sus empleados/as y, por tanto, podrá investigar el asunto independientemente si así lo considera.

Si el informe concluye que el/la denunciado/a ha actuado de una manera no permitida, la compañía tomará las acciones disciplinarias correspondientes.

Se pone a disposición de la plantilla de Macmillan el modelo que figura en este Protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación de la queja/denuncia correspondiente, por la víctima de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta más adelante.

3.2. MEDIDAS CAUTELARES

En el caso de denuncia, formal o informal, y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá cautelarmente la **separación** de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En estos casos, se creará la figura de la **persona mediadora,** elegida entre las personas formadas en la materia.

3.3 COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

La investigación de la denuncia, informal, o formal, seguirá el protocolo de investigación acordado por Macmillan junto con la participación de los Representantes de las Personas Trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud , para la interposición de denuncias internas y realización de investigaciones, publicado y de aplicación en la organización desde 20 de julio de 2018 (en adelante, el "**Protocolo de Investigación**"), particularmente previsto en la cláusula 2.2, salvo en lo expresamente previsto en este Protocolo (medidas cautelares y plazo máximo de resolución del expediente, y que se reproduce a continuación:

*2.2"**Proceso formal***

Cualquier empleado, director o administrador conocedor de un hecho irregular puede iniciar el procedimiento de denuncia formal.

1) ***Recepción denuncia por escrito.*** *El escrito de denuncia debe contener:*
   - *Identificación del trabajador que formula la denuncia.*
   - *Descripción de los hechos y naturaleza de la infracción.*
   - *Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo la infracción.*

- *Cualquier información que facilite la investigación de los hechos, como, por ejemplo:*
    - ***Fechas** en las que se han producido los hechos denunciados.*
    - ***Documentación que se considere relevante**, por ejemplo, correos electrónicos. Se facilitará acceso al buzón de correo electrónico si fuera necesario recuperar determinados correos probatorios .*
    - *Nombres de **testigos.***
    - *Indicar las **medidas tomadas** al respecto (por ejemplo, si se ha hablado con un responsable, compañero, coordinador, etc.).*

- *Las denuncias se pueden entregar a:*
    - *Responsable directo*
    - *RRHH*
    - *Regional Compliance Officer*
    - *Agentes de Igualdad*
    - *Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) o Comité Seguridad y Salud cuando sea una denuncia referida a seguridad y salud de los empleados.*
    - *Speak up system: en el siguiente link :*

  https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=19springer8

Cualquier persona diferente al Regional Compliance Officer que reciba una denuncia deberá comunicarlo inmediatamente a esta persona, salvo que haya un conflicto de interés, en cuyo caso se deberá entregar a RRHH para su comunicación a los responsables de Compliance del Grupo. Así mismo, en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, los/las Agentes de Igualdad deberá ser informada inmediatamente.

***2) Comunicación a la RLPT.** En los casos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, el Regional Compliance Officer o la persona que este designe, comunicará inmediatamente a la RLPT la recepción de la correspondiente denuncia.*

La RLPT deberá designar inmediatamente a una persona que formará parte de los mismos para estar involucrada en el procedimiento previo a la investigación indicada en este Protocolo.

***3) Reunión Previa: explicación de la denuncia y continuidad.** Si fuera necesario, Compliance y/o RRHH y la persona designada por la RLPT -de tratarse de una denuncia relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores- mantendrán una reunión previa con la persona denunciante para aclarar cualquier duda que surja sobre la denuncia y explorar las posibilidades de solución de la situación y poder establecer las actuaciones a llevar a cabo.*

***4) Continuidad o archivo de la denuncia.** Compliance, y las personas designadas por la RLPT -en caso de tratarse de una denuncia relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores- analizarán la denuncia y la documentación entregada y decidirán sobre la necesidad o no de abrir una investigación.*

En caso de que no exista acuerdo en la continuidad o archivo de la denuncia y no pueda ser resuelto mediante este procedimiento, los miembros elevarán esta controversia a una persona adicional imparcial para su resolución definitiva. Esta persona o personas adicionales serán preferentemente las/los agentes de igualdad.

En caso de determinar el archivo de la denuncia, esto se deberá comunicar a la parte denunciante explicando el porqué de la decisión, así como a las personas Agentes de igualdad (en los casos que impliquen acoso sexual o por razón de sexo). La parte denunciante podrá realizar una reclamación ante RRHH o Speak Up si considera que la decisión adoptada va en contra de sus intereses o denunciarlo por la vía legal.

Las denuncias sólo serán admitidas a trámite en el supuesto de que cumplan con lo establecido en este Protocolo.

En caso de que se hubiera incurrido en un defecto subsanable al formular la denuncia, se le concederá un plazo de diez (10) días hábiles al denunciante para que subsane el defecto, advirtiéndole en este caso de que se podrá proceder al archivo de la denuncia en el supuesto de que el defecto no sea debidamente subsanado dentro del plazo concedido.

Si la denuncia no cumpliera con lo establecido en este Protocolo, por el motivo que fuera, o bien si no se hubiera procedido a la subsanación de los defectos advertidos en la denuncia, se procederá al archivo de la misma.

Si la denuncia es admitida a trámite, se procederá a la apertura de un expediente en el que el equipo de investigación designado tal y como se específica en el apartado 6 siguiente (en adelante, el "Equipo de Investigación") podrá llevar a cabo cuantas actuaciones considere oportunas y practicar las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento y determinación de los hechos.

El plazo para la tramitación del expediente no podrá exceder de un *(1) mes a contar desde la fecha de su apertura. En el caso de asuntos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, el plazo máximo no podrá exceder un (1) mes desde la apertura.*

En casos extraordinarios y justificados estos plazos podrán ser aumentados.

5) Medidas cautelares si se estima conveniente. *A la vista de la situación, el equipo de investigación podrá establecer las medidas cautelares que se consideren necesarias entre las personas denunciantes y denunciadas que pueden incluir la separación funcional y/o espacial de manera cautelar entre ambas sin que eso redunde en perjuicio de ninguna de los dos ni en un cambio de las condiciones sustanciales de trabajo.*

6) Designar equipo de investigación. *La Organización designará como mínimo dos personas que formen el Equipo de Investigación, con los conocimientos y capacidades suficientes, que dirijan la investigación y que no deberán representar ningún conflicto de interés en la misma; las personas responsables inmediatamente superiores no podrán formar parte del equipo de investigación.*

En los casos relacionados con la salud y seguridad del trabajo formará parte del Equipo de Investigación adicionalmente la persona o personas designadas previamente por la RLPT en aquellos centros donde existe esta representación, debiendo ser una comisión de investigación paritaria entre las personas designadas por la Organización las designadas por la RLPT. En los centros de trabajo donde no exista RLPT, las/los agentes de igualdad podrán formar parte del equipo de investigación.

7) Plan de investigación. *El Equipo de Investigación diseñará un plan de investigación, en el que se detallen las actuaciones a llevar a cabo, incluyendo entrevista a testigos.*

8) Información a la persona denunciada*. La persona o las personas denunciadas tendrán derecho a conocer que han sido denunciadas y deberán recibir notificación de la existencia de la denuncia y de un resumen de los hechos denunciados con la mayor brevedad y, en todo caso, dentro de un plazo máximo de tres (3) meses (un mes en los casos de acoso sexual o por razón de sexo) a contar desde que se recibió la denuncia, y siempre antes de la finalización de la investigación para que la persona denunciada pueda ejercer su derecho de defensa y no se produzca indefensión.*

La notificación que se dirija a la persona o personas denunciadas no incluirá los datos del denunciante.

9) Informe final. *El equipo de investigación deberá redactar un informe final en el que se describan los hechos y las actuaciones practicadas.*

10) Presentación de informe a Dirección General y RRHH. *Se presentará el informe a Dirección General y RRHH para que puedan adoptar las medidas legales que consideren oportunas, salvo que existiera un conflicto de interés en la denuncia, en cuyo caso se elevaría a los responsables de RRHH/Compliance del Grupo Springer Nature.*

11) ***Presentación informe a las Partes.*** *Se comunicarán las conclusiones del informe a la parte denunciante y al denunciado y, en el caso de acoso sexual o por razón de sexo, a las Agentes de Igualdad*

En particular, y sin perjuicio del derecho de la posible víctima a ser asistida por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras: la Organización designará como mínimo dos personas que formen el Equipo de Investigación, con los conocimientos y capacidades suficientes para la garantía integral de la libertad sexual, que junto a las personas designadas por la RLPT dirijan la investigación y que no deberán representar ningún conflicto de interés en la misma; los responsables inmediatamente superiores no podrán formar parte del equipo de investigación. El Equipo de investigación será paritario entre la organización y la RLPT, en aquellos centros donde exista.

3.4 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

El trabajo de investigación se realizará en un plazo mínimo de **10 días hábiles y máximo de 15 días hábiles,** desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretará la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso.

El régimen disciplinario se aplicará a toda la plantilla de Macmillan, con independencia del cargo o posición que ocupe.

Sanciones

El incumplimiento de las obligaciones anteriormente descritas dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias por parte de Macmillan atendiendo a la naturaleza de la infracción cometida, así como a los daños y perjuicios ocasionados, tanto a la propia empresa como a los/as afectados/as.

Por lo tanto, la empresa, atendiendo al principio de proporcionalidad y graduando la sanción en función de la gravedad del incumplimiento, podrá imponer una sanción al trabajador/a según lo recogido en el Convenio Colectivo aplicable:

- **Por faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, comunicándoselo al trabajador/a.
- **Por faltas graves**: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. Inhabilitación temporal para pasar a niveles profesionales superiores por plazo de hasta dos años .
- **Por faltas muy graves**: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Inhabilitación temporal para pasar a niveles profesionales superiores por plazo de hasta cuatro años. Despido.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo

Independientemente de las sanciones anteriores, **el Acoso Sexual o por razón de sexo puede ser constitutivo de delito** y, en su caso, la Dirección General, junto a Compliance y RRHH, decidirán la pertinencia o no, en cada caso, de comunicar las infracciones identificadas a las autoridades correspondientes. El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción penal, civil o laboral.

4 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 Macmillan, o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de Macmillan, manteniéndose vigente hasta la siguiente revisión o a propuesta de una de las partes (empresa o RLPT).

Este protocolo será revisado en los supuestos y en los plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.