

# laboralgroup

CLEVER PARTNER

📞 902 999 551 | 📠 678 700 800 | 🌐 [www.laboralgroup.com](http://www.laboralgroup.com) | ✉ [correo@laboralgroup.com](mailto:correo@laboralgroup.com)

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

## ÍNDICE

- 1 CONTROL DE CAMBIOS
- 2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 3 CONCEPTO DE ACOSO
  - 3.1 Acoso sexual y por razón de sexo:
  - 3.2 Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:
  - 3.3 Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:
  - 3.4 Posibles manifestaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo:
- 4 PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS
  - 4.1 Principios inspiradores del Protocolo son:
  - 4.2 Medidas Preventivas
- 5 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA
  - 5.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.
  - 5.2 Seguimiento
- 6 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
- 7 ANEXO I: DIAGRAMA DEL PROCESO
- 8 ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
- 9 ANEXO III: DESIGNACION DE PERSONAS INSTRUCTORAS
- 10 ANEXO IV: REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

1 CONTROL DE CAMBIOS

Fecha Alta Protocolo	Versión	Cambio introducido
26/10/2022	Inicial	

REALIZADO	REVISADO Y APROBADO	
Técnico de Prevención	Representante/s de la empresa	Representante/s de las personas trabajadoras
JOSE MARIA PEREZ ROJAS	MIGUEL MONTERO BUENO 80140506L	
<b>Fecha:</b> 09/11/2022	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>



Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

## 2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del presente Protocolo implementar el compromiso de TEXLA ENERGÍAS RENOVABLE S.L. B91578021, con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales. Consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

Este protocolo será de aplicación a todo el personal de TEXLA ENERGÍAS RENOVABLE S.L., sea cual sea el tipo de contrato, el horario y/o la relación contractual con la empresa. Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa o una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

**El objetivo principal** que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

## 3 CONCEPTO DE ACOSO

### 3.1 Acoso sexual y por razón de sexo:

De conformidad con la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el art 7 define:

1. Acoso sexual como: "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".

2. 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."



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

"La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora."

### 3.2 Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede 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.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos, no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación (palmaditas, pellizcos, rozamientos, manoseos, acorralamientos, sujeciones, besos, abrazos, caricias, roces con el cuerpo, intento de violación, coacción para mantener relaciones sexuales).
- Acción o conducta sexual indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras: proposiciones, flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, comentarios e insinuaciones obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, ya sea por supervisores, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
- Llamadas telefónicas insinuantes, envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico, o redes sociales de contenido sexual, y carácter ofensivo.
- El uso de imágenes en cualquier formato de contenido pornográfico, por cualquier vía digital o presencial.
- Cualquier otro comportamiento en el que se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

### 3.3 Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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, u otro tipo de chantaje sexual.
- 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



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

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.

- 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. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa actuará de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

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, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo

### 3.4 Posibles manifestaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

#### a) Vertical-Descendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

#### a) Vertical-Ascendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

## 4 PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

### 4.1 Principios inspiradores del Protocolo son:

- a. Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e. Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g. Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j. Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

### 4.2 Medidas Preventivas

- a. **Información y formación** al personal de la empresa antes de la aparición del riesgo.
- b. **Diagnóstico precoz del problema**, una vez detectado, aplicación del Protocolo y adopción de medidas oportunas para reducir los efectos o consecuencias derivadas del riesgo, comprobando el cumplimiento de las medidas planificadas.
- c. **No tolerar cualquier conducta que suponga discriminación** por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación.
- d. **Promover una cultura corporativa de respeto**. Las personas responsables de las distintas unidades organizativas velarán por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso
- e. **Proteger a los trabajadores ante conductas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personas externas** a la empresa, así como proteger a personas externas vinculadas a la empresa, aunque este vínculo sea temporal.
- f. Promover **campañas de comunicación y de sensibilización**. Para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos que puedan ser causantes de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- g. Implantar **una formación adecuada, preventiva y específica** Para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos que puedan ser causantes de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- h. Realizar las **evaluaciones de riesgos psicosociales** que permitan la identificación de posibles situaciones de acoso sexual, o discriminación por razón de sexo.
- i. Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos**, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los intervinientes. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

este protocolo y en la normativa de aplicación, de forma justa, rápida y garantizando su confidencialidad.

- j. **Prestar apoyo y asesoramiento**, en cuanto a las vías de resolución de conductas o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- k. **Adoptar medidas disciplinarias que correspondan** (Despidos, suspensión de empleo y sueldo, traslados sin indemnización, movilidad funcional, etc.)
- l. **Comunicación del presente Protocolo** para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso sexual o por razón de sexo. Compromiso a difundir este protocolo entre todo el personal de la empresa, facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor sensibilización sobre estos temas y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.
- m. **Garantizar que no se admitirán represalias** hacia la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.



**Documento electrónico seguro**

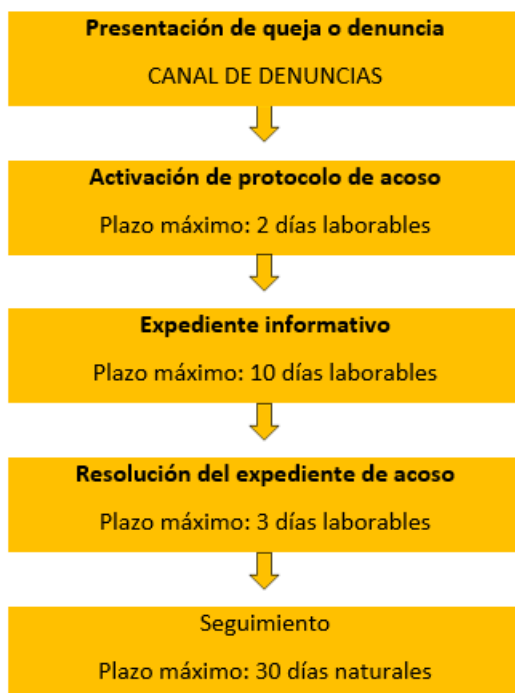
CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>



## 5 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA

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



### 5.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

1. La empresa designa a Juan Sebastián Cano Jiménez Ingeniero con el correo electrónico [j.canojimenez@texlarenovables.com](mailto:j.canojimenez@texlarenovables.com) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Juan Montero Zamora Ingeniero con el correo electrónico [j.monterozamora@texlarenovables.com](mailto:j.monterozamora@texlarenovables.com). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. \*Importante: si la persona instructora y/o la dirección de la empresa estuviesen implicadas en el caso de acoso, la queja o denuncia podría tramitarse a través del servicio de prevención contactando al email [correo@laboralgroup.com](mailto:correo@laboralgroup.com).
2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación (compañeros/as, superiores/as o representantes legales).
3. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es [igualdad@texlarenovables.com](mailto:igualdad@texlarenovables.com). O bien enviar por correo ordinario a la atención de la persona designada, a siguiente dirección C/ Aviación, 59. Módulos 21 y 22. 41007 SEVILLA, Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan. \*Importante: si la persona instructora y/o la dirección de la empresa estuviesen implicadas en el caso de acoso, la queja o denuncia podría tramitarse a través del servicio de prevención contactando al email [correo@laboralgroup.com](mailto:correo@laboralgroup.com)
4. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad
6. La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, Juan Sebastián Cano Jiménez Ingeniero, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. 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.

7. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
8. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
10. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

## 5.2 La resolución del expediente de acoso

La dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora (o del Servicio de Prevención, en caso de estar la persona instructora directamente relacionada con el caso), adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, o en su defecto, al servicio de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



## Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

La dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

#### 4.3 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas



### Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

## 6 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través Canal de denuncias, correo electrónico, charlas informativas y cartel físico y manteniéndose vigente hasta 09/11/2023.

\* Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

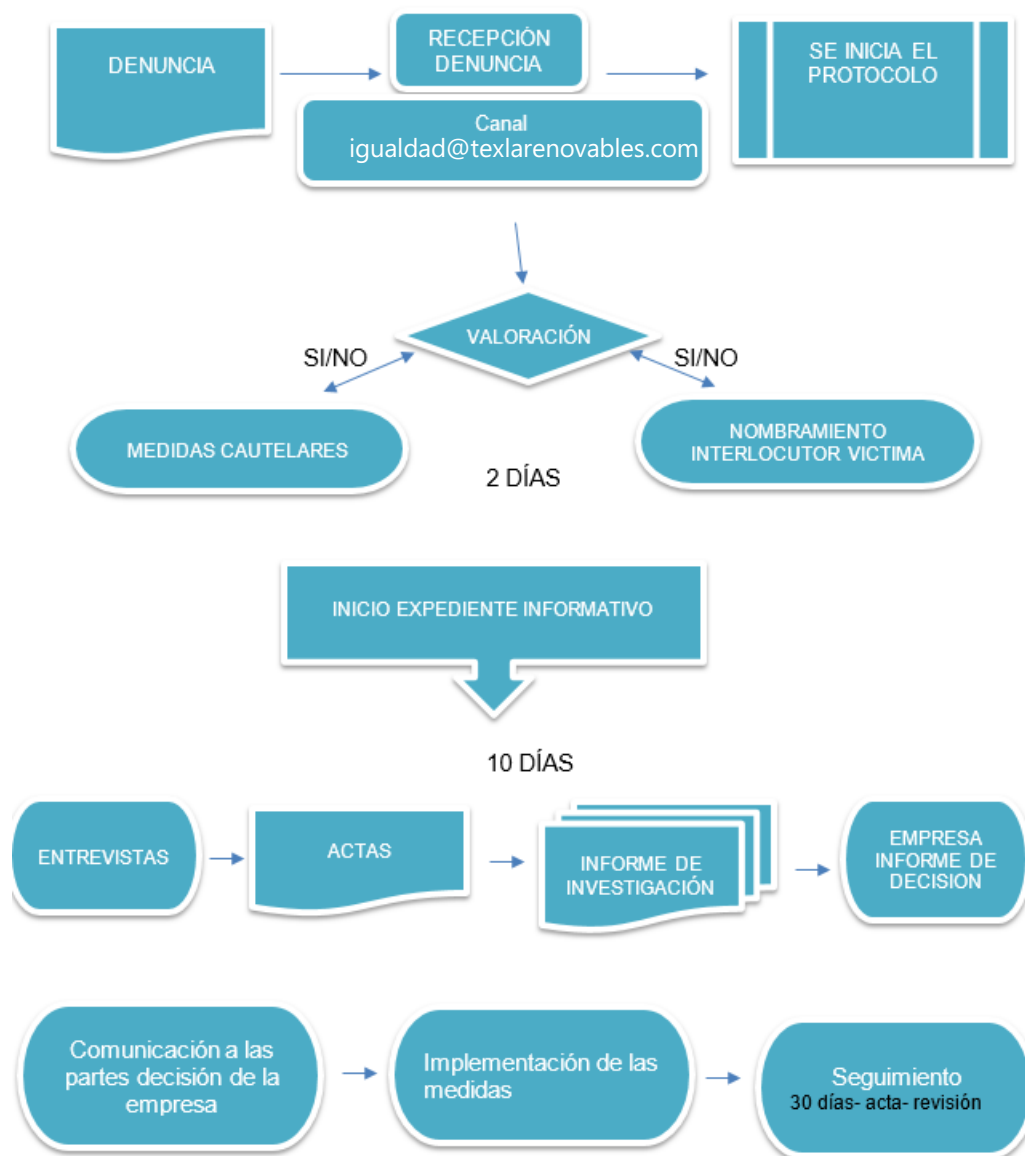


**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

ANEXO I: DIAGRAMA DEL PROCESO



Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

**ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO**

Solicito la activación del Protocolo de Actuación frente al acoso de la empresa TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L.

Lugar y fecha:	
<b>PERSONA QUE SOLICITA LA DENUNCIA</b> (nombre):	
<b>PUESTO DE TRABAJO:</b>	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Compañero/a de la persona afectada
Datos de la persona afectada (en caso de no ser la misma que la denunciante)	
Nombre y apellidos:	Puesto de trabajo
Datos de la presunta persona que acosa	
Nombre y apellidos:	Puesto de trabajo
Datos de posibles testigos:	
Nombre y apellidos:	Puesto de trabajo
Nombre y apellidos:	Puesto de trabajo

Descripción de los hechos, detallar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Documentación anexa a la solicitud, o evidencias probatorias, en caso de existir.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>

**ANEXO III: DESIGNACION DE PERSONAS INSTRUCTORAS**

La dirección de TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L. designa a Juan Sebastián Cano Jiménez Ingeniero como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

En caso de no encontrarse la persona designada, actuará de suplente Juan Montero Zamora Ingeniero. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Las personas designadas firman el presente documento acreditando se les hace entrega y se sensibilizan en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en caso de tener constancia de hechos que sea de aplicación del mismo, se comprometen a informar siguiendo el protocolo facilitado, aplicación el protocolo de forma rigurosa, velando siempre por la intimidad y la discreción de las partes y disponen de la formación

Firma la aceptación designación para la instrucción de protocolo de acoso sexual y razón de sexo.

Representante de la empresa : MIGUEL MONTERO BUENO 80140506L	Persona designada Titular : Juan Sebastián Cano Jiménez	Persona designada Suplente : Juan Montero Zamora
<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>



**ANEXO IV: REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Por la presente hace entrega a las personas trabajadoras del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la TEXLA ENERGIAS RENOVABLE S.L..

- Con vigencia 09/11/2023

Las personas trabajadoras firman el presente documento acreditando se les hace entrega y se sensibilizan en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en caso de tener constancia de hechos que sea de aplicación del mismo, se comprometen a informar siguiendo el protocolo facilitado.

Nombre Completo	DNI	Firma	Fecha

**Representante de la Empresa:**  
**MIGUEL MONTERO BUENO 80140506L**  
 Firma



**Documento electrónico seguro**

CSV : 6C58313565584F486E33703464513D3D

\* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral Risk SL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del link <https://app.laboralgroup.com:444/app/csv/>