




Sistema de Igualdad TECNORENOVA

PROTOCOLO ANTIACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

	PROTOCOLO ANTIACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL	Ed. 25/03/24 Pag. 2 de 27
---	--	------------------------------

CONTROL DEL DOCUMENTO

Información general

Título	Protocolo Antiacoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género y Violencia Sexual
Elaborado por:	Equipo Mediador

Lista de distribución

Función	Observaciones
Comité de Igualdad	Versión Editable
Personal	Versión no Editable en Servidor corporativo

Histórico de revisiones

Versión	Fecha	Observaciones
01	06/10/21	Edición Inicial
02	25/03/24	<ul style="list-style-type: none"> • Definición del ámbito de aplicación del protocolo • Adecuación a Ley 10/22 de Garantía Integral de la Libertad Sexual • Adecuación del protocolo conforme a la Ley 4/23 Trans y Derechos Personas LGTBI • Tipificación de conductas de ciberacoso, • Adaptación del canal de denuncias de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y situaciones de violencia sexual y adecuación del procedimiento formal de denuncia a la Directiva (UE) 2019/1937 [Directiva Whistleblowing] y a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción [Ley de Protección del Informante].

Estado del documento

Versión	Fecha	Estado	Responsable	Observaciones
02	25/03/24	Definitivo	Equipo Mediador	Acta designación Equipo Mediador por Órgano de Administración

ÍNDICE

1. COMPROMISO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL	4
2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. DEFINICIONES	7
3.1. Acoso Sexual	7
3.2. Acoso por Razón de Sexo y/o Género	8
3.3. Violencia Sexual o Ataques a la libertad sexual	9
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	11
5. DESIGNACIÓN DEL EQUIPO MEDIADOR	12
6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL	13
7. PROCEDIMIENTO INFORMAL DE DENUNCIAS	15
8. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIAS	17
8.1. Fase de Iniciación	17
8.2. Fase de instrucción	19
8.2. Fase de investigación	19
8.3. Fase de resolución	22
8.4. Fase de seguimiento	23
9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	24
10. VIGENCIA Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	25
ANEXO 1: INFORMACIÓN DENUNCIA FORMAL ACOSO	26
ANEXO 2: MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	27

1. COMPROMISO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

TECNORENOVA EN INSTALACIONES RENOVABLES, S.L.U. (en adelante, TECNORENOVA), está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, TECNORENOVA declara que las conductas relativas a trato degradante, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, TECNORENOVA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de trato degradante, acoso por razón de sexo y/o género (orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales) y violencia sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso TECNORENOVA exige de todas las personas que integran su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que sean o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, TECNORENOVA establece las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al trato degradante, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual:

- **POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO:** Política de gestión de personas que no tolera la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género (orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- **GESTIÓN DE DENUNCIAS:** Arbitra a través del presente protocolo los procedimientos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- **COMUNICACIÓN:** Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual.
- **SENSIBILIZACIÓN:** Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual a la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- **EQUIPO MEDIADOR:** Designación del Equipo Mediador, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género, violencia sexual, así como en habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- **VALORACIÓN DE RIESGOS:** Incluye en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y forma e informa de ello a su personal.
- **ESPACIOS SEGUROS:** Integra la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todo su personal
- **EVALUACIÓN:** Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual.

2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Dirección de TECNORENOVA adopta cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

El objetivo fundamental de este protocolo es el de establecer las conductas susceptibles de ser consideradas como Acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual, para su prevención y su adecuado tratamiento, sirviendo además de guía práctica y de referente en la organización a fin de que:

- **Todas las personas vinculadas a TECNORENOVA por la prestación de servicios profesionales, (ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a) tengan la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y libre de todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género (orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales) y violencia sexual.**
- **En caso de producirse, quede garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes con el objeto de poner fin a la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.**
- **Queden garantizados los principios de confidencialidad, protección de los derechos de las personas informantes y/o denunciantes, testigos y personas afectadas y/o denunciadas, en relación con los derechos de no represalias, derechos de presunción de inocencia y honor y demás principios contemplados en el epígrafe 6 del presente protocolo, así como la diligencia debida en relación con la gestión de las informaciones comunicadas a través del Canal Ético, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.**

El protocolo antiacoso sexual, por razón de sexo y/o género y violencia sexual resulta de aplicación a toda la plantilla de TECNORENOVA independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una **vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos** que pudieran plantearse en esta materia en el seno la organización.

3. DEFINICIONES

El **acoso** debe crear objetivamente un **ambiente incómodo e ingrato de trabajo** y se caracteriza porque se trata de **comportamientos indeseados por la persona objeto de los mismos**.

Se ha de tener en cuenta que **un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso** y que este tipo de conducta **puede darse tanto entre compañero/as con el mismo nivel jerárquico como entre responsables y subordinado/as**, o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

No obstante, cabe distinguir **diferencia entre el Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo y/o género y la Violencia Sexual**:

3.1. Acoso Sexual

*El acoso sexual es, según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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**.*

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

CONDUCTAS VERBALES DE ACOSO SEXUAL:

- ▶ **Bromas sexuales** ofensivas y comentarios sobre la **apariciencia física o condición sexual** de la trabajadora o el trabajador.
- ▶ **Comentarios sexuales obscenos.**
- ▶ Preguntas, descripciones o comentarios sobre **fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.**
- ▶ Formas **denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.**
- ▶ Difusión de **rumores sobre la vida sexual de las personas.**
- ▶ **Comunicaciones indeseadas** (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de **contenido sexual y carácter ofensivo.**
- ▶ **Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.**

- ▶ Invitaciones, **peticiones o demandas de favores sexuales** cuando estén **relacionadas, directa o indirectamente**, a la carrera profesional, la mejora de las **condiciones de trabajo** o la conservación del **puesto de trabajo**.
- ▶ **Invitaciones persistentes** para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES DE ACOSO SEXUAL

- ▶ **Exhibición de imágenes**, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de **contenido sexualmente explícito o sugestivo** por medios físicos o digitales.
- ▶ **Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas**.
- ▶ **Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual**.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO DE ACOSO SEXUAL

- ▶ **Contacto físico deliberado y no solicitado** (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o **acercamiento físico excesivo o innecesario**.
- ▶ **Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas** con la persona de forma innecesaria.
- ▶ **Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales**.
- ▶ **Agresiones físicas**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas por la persona que es objeto de ellas**, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

3.2. Acoso por Razón de Sexo y/o Género

*El acoso por razón de sexo y/o género es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Así mismo, como consecuencia de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se amplía la consideración de acoso por razón de sexo y/o género a los comportamientos intimidatorios, degradantes u ofensivos por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

A título de ejemplo, se relacionan con acoso por razón de sexo y/o género las siguientes conductas:

CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO

- ▶ Uso de conductas **discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGBTI), o con cualquier otra orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen.**
- ▶ Utilización de **humor sexista o por razón de género.** Bromas y comentarios sobre las **personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo/género** como estereotipo social o cultural.
- ▶ Comportamientos que busquen la **vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.**
- ▶ Uso de **formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo/género.**
- ▶ **Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de un determinado sexo/género.**
- ▶ Evaluar el trabajo de las personas con **menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen.**
- ▶ **Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razones de sexo/género.**
- ▶ **Trato desfavorable por razón de embarazo, la maternidad o el cuidado del menor.**
- ▶ 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.**
- ▶ Las **medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, con fines degradantes** (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- ▶ **Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

3.3. Violencia Sexual o Ataques a la libertad sexual

Definición de violencia sexual

- ▶ La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales los **actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**

- ▶ Así mismo, también contempla violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la **difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos**, la **pornografía no consentida** y la **extorsión sexual**.

▣ Definición de delito contra la libertad sexual

- ▶ Cualquier acto que atente contra la libertad o indemnidad sexual de una persona realizado sin su consentimiento es constitutivo de un delito de **agresión sexual**. El núcleo central es la falta de consentimiento de la víctima.
- ▶ Comprende las **agresiones sexuales**, la **violación**, el **exhibicionismo** y **provocación sexual**, la **prostitución**, la **explotación sexual** y la **corrupción de menores**.
- ▶ Se protege el bien jurídico de la libertad, en su vertiente de autodeterminación sexual. Es decir, la **capacidad de toda persona adulta de decidir realizar o no determinadas conductas o mantener o negarse a mantener, relaciones sexuales concretas con otros**.
- ▶ Supone, en definitiva, **proteger, indirectamente los derechos inherentes a la dignidad de la persona y el derecho al libre desarrollo de la personalidad en materia sexual**.

▣ CONDUCTAS DE AGRESIÓN SEXUAL O VIOLENCIA SEXUAL

- ▶ Se presume que hay agresión sexual en los actos sexuales que se realicen empleando **violencia, intimidación, o con abuso de una situación de superioridad o vulnerabilidad de la víctima, o sobre personas privadas de sentido o de cuya situación mental se abusase** y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- ▶ Se trata de una «presunción de actos de agresión sexual», aunque no medie violencia o intimidación. **El aprovechamiento de su estado que le priva de prestar el consentimiento es lo que cualifica la agresión sexual**.
- ▶ También quedan comprendidos en este ámbito las **violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual)**.
- ▶ Por último, se incluye el **feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales**.

▣ CONDUCTAS DE CIBERACOSO O ACOSO VIRTUAL

- ▶ Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- ▶ La acción de llevar a cabo amenazas, hostigamientos, humillación u otro tipo de molestias realizadas por una persona contra otra persona por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, online, etc..)
- ▶ Difusión de rumores falsos o conductas socialmente censurables

- ▶ Envío de fotografías o vídeos privados de contenido sexual o sugestivo
- ▶ Suplantación de la identidad de una persona para hacer comentarios en su nombre o para la creación de cuentas de correo, perfiles falsos en web o redes sociales.
- ▶ Enviar mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores en medios telemáticos

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

TECNORENOVA a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de su plantilla, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para **defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad**, ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

1. TECNORENOVA **rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso y/o violencia sexista o por razones de género** en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, **sin atender a quién sea la víctima o la persona agresora**.
2. Todas las personas trabajadoras **tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado**, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la **ayuda a la persona que lo sufra**, estableciendo las **medidas disciplinarias oportunas** y aquellas, de carácter corrector, **que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse**.
3. Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que **este tipo de denuncias** se tramitarán observando un **riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas (presuntas víctimas, testigos y agresore/as)**
4. **Garantía de objetividad y neutralidad** que quedarán garantizados a través del nombramiento de una Comisión Mediadora colectiva que evite el posible conflicto de intereses y que tramitará las denuncias sin demoras indebidas, dando audiencia imparcial y tratamiento justo a todas las personas afectadas.
5. Por tanto, quedan **expresamente prohibidas cualquier acción o conducta trato degradante, acoso sexual y violencia sexual cometida en el ámbito digital** siendo **consideradas como falta laboral** y dando lugar a la **aplicación del régimen disciplinario** contra la/as persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

Así, a través del registro “Adhesión Canal Ético TECNORENOVA” todas las personas pertenecientes a la organización son puestas en conocimiento y advertidas de la tipificación de infracciones y del carácter vinculante de la confidencialidad y del deber de delación a través del CANAL ÉTICO de aquella infracción o incumplimiento normativo del que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba (documental, testifical, informática...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

6. Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo identificado como una conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, es fundamental que la **persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso a través de los procedimientos que se indican en el presente protocolo** para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

5. DESIGNACIÓN DEL EQUIPO MEDIADOR

Se designa como equipo mediador en TECNORENOVA a la "Comisión Mediadora" como **órgano de control y gestión de las consultas o denuncias planteadas** ante cualquier situación de posible acoso laboral.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

A tales efectos, deberán acreditar disponer de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo/género, así como, en la medida de lo posible, paritaria en términos de sexo, a fin de que esté formada por al menos un hombre y una mujer.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante, a fin de garantizar la evitación de conflictos de intereses.

En este sentido, las personas que forman parte de la Comisión Mediadora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguineidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Adicionalmente, esta Comisión Mediadora, podrá solicitar la incorporación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Así, la "Comisión Mediadora" de TECNORENOVA está formada por la Comisión de Igualdad a fin de asegurar la gestión de situaciones ante conflictos de intereses, que están formados de forma acreditada en la prevención, detección y herramientas contra el acoso y violencia sexual.

Ante sustituciones o baja de las personas que componen la Comisión Mediadora, por la parte social, se realizará conforme al régimen de funcionamiento del Comité de Empresa, y en el caso de la persona representante de la empresa, mediante designación por parte de la misma.

En última instancia, sería la Comisión de Evaluación y Seguimiento de Igualdad quien decida la composición de la Comisión Mediadora y el régimen de sustituciones.

La designación de la Comisión Mediadora se formaliza a través de acta por parte del órgano de administración de TECNORENOVA.

El equipo mediador deberá **actuar con total independencia** y **contará con capacidad de actuación absoluta** en este ámbito. Deberá **actuar con absoluta discreción y confidencialidad** sobre el problema que se le expone, **firmando** el compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo.

TECNORENOVA **dispone de un "Canal Ético"** de comunicación accesible a través de la herramienta <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.tecnorenova.com), que permite comunicar, con carácter confidencial cualquier situación de posible acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual a los miembros de la "Comisión Mediadora", quienes recibirán las denuncias, investigará las potenciales conductas de acoso y gestionará el proceso de tramitación y resolución de las cuestiones planteadas.

Estas comunicaciones serán recibidas y tratadas, de forma confidencial, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

La “Comisión Mediadora” asumirá para la aplicación del presente protocolo las siguientes funciones:

- **Recibir las denuncias** de posible acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.
- **Atender** a la persona que solicita ayuda, **a la mayor brevedad**.
- **Investigar los casos de forma objetiva y neutral**, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la **adopción de medidas cautelares**, si fuese preciso.
- **Proponer**, en su caso, el **asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión**.
- **Velar por las garantías** comprendidas en este protocolo.
- Elaborar el **informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción**.
- **Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas** como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.
- **Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones** y de lo contemplado en el presente protocolo.
- Reunirse cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones, así como **llevar a cabo la evaluación y seguimiento del presente protocolo**.

Para pedir información y asesoramiento TECNORENOVA pone a disposición de empleado/as una cuenta de correo para el contacto con los miembros de la Comisión Mediadora privacidad@tecnorenova.com, que permite realizar consultas relativas al protocolo o solicitudes de información relativas al ámbito del acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.

6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL

- 📄 **Principio de celeridad:** Tramitación **urgente en un plazo máximo para la resolución** de las reclamaciones o denuncias que se formalicen, conforme a lo establecido en el presente protocolo.
- 📄 **Principio de confidencialidad:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello **supone la no inclusión en los expedientes de datos personales**, indicación expresa a las personas que intervengan de la **obligación de guardar secreto** sobre el tema, **custodia** de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

No obstante, los datos de las personas que efectúen la comunicación, como de las investigadas **podrán ser facilitados tanto a las autoridades competentes**, en la medida en que fueren requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia y siempre con estricto cumplimiento de las normas aplicables sobre protección de datos de carácter personal y Ley 2/2023 de protección del informante.

■ **Principio de protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, como de todas las **personas implicadas** en el procedimiento (**testigos, personas que intervienen en el procedimiento de investigación y personas investigadas**).

■ **Principio de garantía de no represalias:** Se asegurará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso **no serán objeto de represalias, intimidación o persecución**, al igual que los testigos por sus declaraciones.

Las consultas o comunicaciones no serán objeto de represalias **siempre y cuando se realicen de buena fe**. La buena fe se demuestra mediante la aportación de evidencias que acrediten la comisión de los hechos denunciados o la posibilidad de que vayan a cometerse. Si cualquier persona que tras haber realizado una consulta o comunicación de buena fe es objeto de represalias deberá **ponerlo inmediatamente en conocimiento a la Comisión Mediadora**.

■ **Principio de seguridad:** Contemplar la participación y/o consulta/asesoramiento de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, **a fin de evaluar e integrar medidas de seguridad laboral en la medida en que se identifiquen riesgos personales y/o psicosociales a las personas afectadas**.

■ **Principio de evitación de conflicto de intereses:** Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas. En el caso de que la denuncia afecte a alguno de los miembros de la Comisión Mediadora, la tramitación corresponderá a un miembro diferente de la Comisión Mediadora.

■ **Principio de protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, como de todas las **personas implicadas en el procedimiento**.

En la tramitación e investigación que se realice se **garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia** de las personas investigadas.

Como regla general, la **persona denunciada será informado de la existencia de una denuncia** en el momento en que se proceda al inicio de las actuaciones de investigación, **sin perjuicio de que en los casos en que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la eficacia de la investigación se podrá retrasar la notificación a la persona denunciada el tiempo imprescindible mientras subsista ese riesgo**, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de protección del informante.

■ **Principio de medidas cautelares:** Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual. En función de las circunstancias se **valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora**, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso.

Estas medidas, en principio afectarían al “status” previo de la persona acosadora y, caso de no ser factible, al de la víctima. **En ningún caso, supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo**.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la presunta persona agresora o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de **pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.**

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la **atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.**

7. PROCEDIMIENTO INFORMAL DE DENUNCIAS

Este procedimiento se iniciará una vez que **cualquier persona de la Comisión Mediadora**, como función encargada para la tramitación de las denuncias, tenga **conocimiento de forma verbal de la situación susceptible de ser considerada de acoso sexual**, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, siempre que no se formalice como una denuncia (en cuyo caso se gestionaría conforme al procedimiento formal de denuncias, tal y como se describe en el epígrafe 8 del presente protocolo).

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es confirmar, en su caso, la tipificación de la situación como una conducta de acoso, así como resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación y alcanzar una solución aceptada por la víctima; en otro caso, ésta podrá instar un procedimiento formal.

Esta comunicación puede ser realizada **por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento** de la situación.

El objetivo del procedimiento informal es confirmar los hechos comunicados con la persona informante y/o la víctima, así como recabar su testimonio, pruebas y/o testigos, a fin de confirmar con ésta si ratifica su deseo o no de iniciar el procedimiento formal de denuncia.

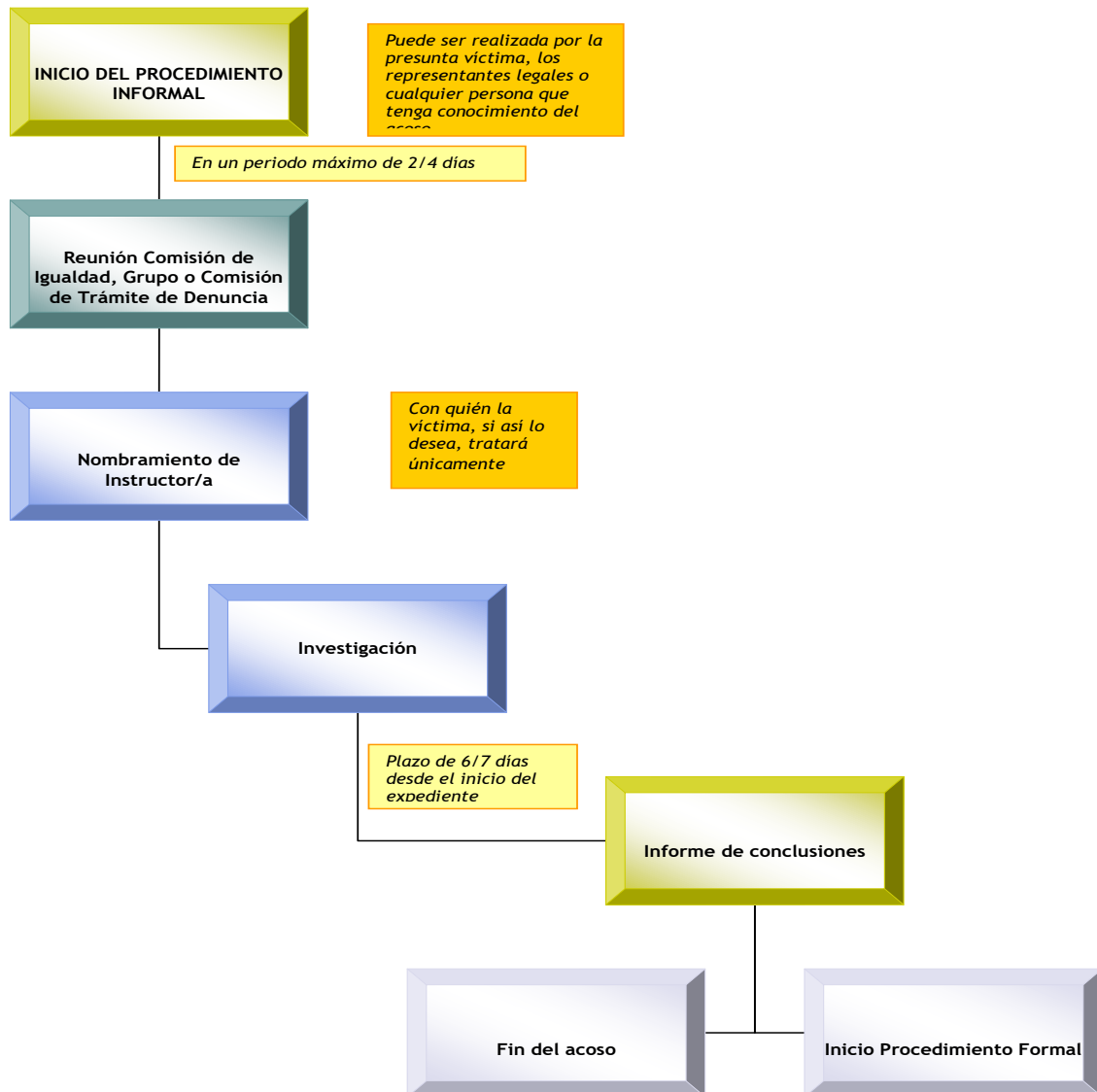
La comunicación debe **notificarse en un plazo máximo de 2 días laborables a las personas que configuran la Comisión Mediadora** quién convocará una reunión de la Comisión Mediadora para tramitar la denuncia en un plazo máximo de 4 días.

Se nombrará dentro de la Comisión Mediadora a una **persona encargada de la instrucción del expediente informal** (que firma el compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo), que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia verbal, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y **sólo podrá tener acceso a él la Comisión Mediadora.**

En un **plazo de tiempo breve (7 días laborables)** desde el inicio del expediente, se dará por finalizado el procedimiento informal, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal (ver epígrafe 8).



La persona instructora:

- ❑ Levantará **acta de sus actuaciones**, firmada por las personas declarantes o comparecientes a fin de que se confirme o se desestime la denuncia formal.
- ❑ Elaborará un **informe de conclusiones y/o propuestas**; pudiéndose hacer asesorar de sus compañeros/as de Comisión para su confección.
- ❑ Tras explicar e informar a la víctima del sentido de su informe, **recabará de ésta su voluntad de iniciar protocolo formal o de desistir**, utilizando el Anexo 1 “Modelo de Denuncia Formal”.
- ❑ No obstante, lo anterior, en el supuesto de que como consecuencia de la investigación realizada **existan pruebas que acrediten una situación de acoso**, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género o situación de violencia sexual, podrá **ordenar de oficio el inicio del procedimiento formal** a través del Canal Interno de Denuncias (ver epígrafe 8), si bien **respetando la identidad de la víctima**, a fin de poder tramitar la propuesta de expediente informativo.

8. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIAS

El procedimiento formal constará de las siguientes fases a fin de dar cumplimiento de lo establecido en Directiva (UE) 2019/1937 [en adelante Directiva Whistleblowing] y a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción [en adelante Ley de Protección del Informante].

El procedimiento formal constará de las siguientes fases:

8.1. Fase de Iniciación

Este procedimiento se iniciará a través de una **denuncia por escrito**, denuncia formalizada a través del Canal Ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.tecnorenova.com) o como continuación al proceso informal conforme a lo establecido en el epígrafe 7 del presente protocolo.

También podrán denunciar directamente por escrito casos de presunto acoso cualquier trabajador o trabajadora **que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza**, además de a través del procedimiento informal (ver epígrafe 7), también lo podrá poner en conocimiento de la Comisión Mediadora, a través del Canal Ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home>

Si la denuncia se interpusiera **de forma escrita** a través de cualquier otro medio (correo electrónico, correo postal, whatsapp, ...), la persona receptora debe remitirla de forma inmediata a la Comisión Mediadora a través del Canal Ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home>, en no más de 4 días laborables.

Así, a través del registro “Adhesión Canal Ético TECNORENOVA” todas las personas pertenecientes a la organización son puestas en conocimiento y advertidas de la tipificación de infracciones y del carácter vinculante de la confidencialidad y del deber de delación a través de **Canal Ético** de aquella infracción o incumplimiento normativo del que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba (documental, testifical, informática...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Las denuncias que se comuniquen a través del Canal Ético serán recibidas por el Responsable del Sistema Interno de Información de TECNORENOVA, que será el órgano responsable de efectuar un análisis preliminar de la comunicación y decidir la pertinencia de la misma, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

Por tanto:

- ▣ ¿QUIÉN? Puede iniciar el procedimiento (informal o formal):
 - La persona afectada.

- Cualquier otra persona que conozca del caso y tenga pruebas o suficiente carga indiciaria para acreditar la veracidad.
- ▣ ¿CUÁNDO? De forma inmediata a constatar los hechos.
- ▣ ¿DÓNDE? Forma de iniciar el procedimiento formal (escrito): a través del Canal Ético: <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home>
- ▣ ¿CÓMO? El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información, conforme a lo establecido en el **Anexo 1** del presente protocolo:
 - Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, salvo que la denuncia desee realizarse de forma anonimizada.
 - Identificación de la persona denunciada* y puesto que ocupa.
 - Identificación de la presunta víctima* y puesto que ocupa.
 - Una descripción cronológica y detallada de los hechos* (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
 - Pruebas de veracidad:
 - Identificación de posibles testigos y, en su caso, explicación del sentido de su testimonio.
 - Copia de toda la documentación, en cualquier formato, que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
 - Firma y/o validación del formulario electrónico de la persona denunciante en prueba de conformidad, aceptando la “Política de Privacidad y Protocolo de Gestión del Canal Ético”

En la medida en que el escrito no contuviera la información mínima a contener, Responsable del Sistema Interno de Información de TECNORENOVA a través del Canal Ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home>, **solicitará la información pendiente** a la persona que haya notificado la denuncia formal y/o facilitando el **formulario establecido para la denuncia (ver Anexo 1)** a fin de recabar la información precisa para iniciar el procedimiento formal.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas **denuncias que no se planteen a través de los canales identificados** en el presente procedimiento (a fin de garantizar su conocimiento y gestión por parte de la Comisión Mediadora como responsable del sistema interno de información para denuncias de acoso) o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.

Las denuncias deberán estar sustentadas en un principio de prueba (documental, testifical, informático...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Una vez recabada la información formal de denuncia, la Comisión Mediadora (como responsable del sistema interno de información para denuncias de acoso) iniciará la fase de instrucción, y en su caso, dando acuse de recibo a la persona informante en el plazo no superior a 7 días, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

8.2. Fase de instrucción

Se denomina **Instructor/a** a la función que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta función se designará cada vez que se presente una denuncia y estará formado por aquella/s persona/s integrantes de la Comisión Mediadora que decida ésta para la investigación de los hechos.

La fase de instrucción **se inicia con el nombramiento de una función instructora** de la Comisión Mediadora (como responsable del sistema interno de información para denuncias de acoso, atendiendo al principio de conflicto de intereses - ver epígrafe 6 del presente protocolo y que firma el compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo), a fin de que practique cuantas **diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes**, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, archivando tanto las comunicaciones con la persona informante, como los registros obtenidos durante la investigación, como los aportados por las partes afectadas en el Gestor del Canal Ético, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”

En este sentido, **se notificará a la persona informante** a través del Canal Ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home> el estado de instrucción de su denuncia.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder de la función instructora, éste, **programará una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 7 días laborables siguientes a su recepción**, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

8.2. Fase de investigación

Se procederá a realizar entrevistas, por la función instructora, con arreglo a los siguientes parámetros generales de actuación, a adaptar según las circunstancias concurrentes en cada caso:

En **primer lugar, a la persona trabajadora y potencial víctima** de la situación denunciada:

- Se le tomará declaración jurada firmada por el declarante.
- Se relacionarán los medios de prueba que proponga o de que disponga.
- Se recabará su consentimiento expreso y escrito para acceder a cuanta información sea precisa y, en su caso, compartirla con la Comisión Mediadora.
- Se recabará su consentimiento expreso y escrito para, caso de adoptarse medidas cautelares o incoarse expediente disciplinario, los responsables de tales actuaciones puedan ser informados para la correcta materialización de las mismas.
- Se explicará y recabará su firma del documento de confidencialidad.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la Comisión Mediadora, **se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto/a o presunto/as acosadore/as**, así como el de los testigos, sustituyendo éstos por **códigos alfanuméricos/claves**.

En **segundo lugar**, se toma declaración a los testigos que hayan sido designados por la persona denunciante como medio de prueba para acreditar su versión de los hechos objeto de investigación. Firmarán su declaración y el documento de confidencialidad una vez leídas y explicadas. En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado podrá solicitarse por la/s persona/s instructora/s a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados.

En **tercer lugar**, y a fin de no condicionar ni pruebas ni testigos por la parte denunciante, se tomará declaración al trabajador o trabajadora denunciada:

- Se le tomará declaración jurada y firmada.
- Se relacionarán los medios de prueba que proponga o de que disponga.
- Se explicará y recabará su firma del documento de confidencialidad.

En **cuarto lugar**, se toma declaración a los testigos que hayan sido designados por la persona denunciada como medio de prueba para acreditar su versión de los hechos objeto de investigación. Firmarán su declaración y el documento de confidencialidad una vez leídas y explicadas. En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado podrá solicitarse por la/s persona/s instructora/s a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados.

Así mismo, la función instructora podrá realizar otras acciones tendentes al esclarecimiento de los hechos: **Otras entrevistas o acopio de otra información.**

Por tanto, del desarrollo de este trámite se dejará constancia escrita que deberá ser firmada por la persona declarante y/o validada mediante autenticación con el código de denuncia y/o clave de acceso de la persona informante que haya formalizado la denuncia a través del Canal Ético de forma anonimizada.

Todos los declarantes:

- Aceptarán expresamente como aditamento a su declaración la aceptación de la política de Privacidad y del Procedimiento de Comunicaciones;
- Podrán hacerse acompañar de un representante de la RLT, en cuyo caso éste firmará el Anexo 2 de confidencialidad.

En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado podrá solicitarse por la/s persona/s instructora/s a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados.

Las declaraciones prestadas se recogerán documentalmente y una vez leídas serán firmadas por la persona autora de las mismas.

Así mismo, se solicitará la aceptación de la “Política de Privacidad y Protocolo de Gestión del Canal Ético” a todas las personas afectadas a las que se tome declaración e intervengan en la investigación a fin de acreditar la puesta en conocimiento del tratamiento de sus datos personales, así como de los derechos que le asisten.

La/s persona/s instructora/s podría precisar conocer las características concretas con el fin de aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con las demás personas trabajadoras del centro de trabajo.
- Entrevista con lo/as superiores jerárquicos.

- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (**antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.**).
- Etc.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Las partes afectadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona representante de las personas trabajadoras si así lo solicitan, que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso a través de la firma del compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un **plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no deberá superar los 30 días laborables**.

Se debe **garantizar la audiencia a las partes implicadas**, permitiendo a éstas **formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento**.

En todo el proceso se protegerá, en todo caso, la intimidad, la confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y/o a la víctima, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Se debe **informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo** sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Si durante la investigación, la persona instructora pudiera confirmar indicios de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género o violencia sexual, podrá solicitar medidas cautelares, hasta el cierre del procedimiento, de separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Estas medidas en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo de los derechos sociolaborales que la normativa vigente establezca para las partes afectadas.

Todos los registros obtenidos durante la investigación, como los aportados por las partes afectadas, serán archivados por la persona instructora en el Gestor del Canal Ético, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

La fase de instrucción finaliza con un breve “**informe resumen**” elaborado por la función instructora que recogerá tres ítems:

- Fecha de finalización de la investigación.
- Enumeración de comparecencias, documentos o pruebas.
- Calificación previa: “archivo” (no hay indicios de veracidad de los hechos denunciados), “indiciaria” (existen posibles indicios racionales de acoso), o “grave” (se han evidenciado o manifestado claros hechos constitutivos de falta).

8.3. Fase de resolución

La fase de resolución conlleva la **elaboración del informe de conclusiones levantado por la Comisión en pleno** que servirá para la adopción de la decisión final, y que deberá materializarse antes el plazo máximo de **90 días naturales**, desde la recepción de la comunicación, conforme a Ley 2/2023.

Así, a partir del “informe resumen”, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Si el “informe resumen” de la investigación califique como **“grave”**.
 - La Comisión Mediadora será convocada por la función instructora para que, dentro de los **3 días** laborables siguientes a la fecha de finalización de la investigación, **elabore su resolución** que contendrá las conclusiones y propuesta de sanción y/o medidas a tomar. La resolución será notificada a la Dirección de RR.HH. que valorará la “graduación” final de la sanción, incoará expediente disciplinario, y trasladará el resto de medidas objeto de la resolución a quien pudiera materializarlas de forma efectiva.
2. Si el “informe resumen” de la investigación califique como **“indiciario”**.
 - El plazo reseñado en el punto 1 anterior, se amplía a **6 días** laborables, en la medida en que es más probable que a la Comisión Mediadora le sea preciso reabrir investigación, ahondar en lo actuado durante la misma, o detallar el sentido de su resolución.
3. Si el “informe resumen” de la investigación califique como **“archivo”**.
 - Aunque la Comisión Mediadora puede coincidir con la calificación previa y resolver en consecuencia, el plazo reseñado en el punto 1 anterior se amplía hasta **12 días** laborables, en la medida en que es factible que la Comisión Mediadora discrepe de la calificación previa instruida y justificadamente la refute, así como en el caso en que deduzca que la denuncia era interesadamente falsa, fraudulenta o de mala fe, en cuyo caso podrá instar acciones en Derecho pertinentes contra el denunciante.

El informe de conclusiones de la Comisión Mediadora debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Así, a partir del **informe de conclusiones de la Comisión Mediadora**, se podrán dar las siguientes **situaciones**:

- a) Que **existan indicios racionales de una posible situación de acoso**, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que **podieran ser constitutivos de falta laboral**:
 - La propuesta de resolución será **notificada a la Dirección de RR.HH. que valorará la “graduación” final de la sanción conforme a normativa laboral vigente aplicable**, incoará expediente disciplinario, y trasladará

el resto de medidas objeto de la resolución a quien pudiera materializarlas de forma efectiva.

- Se elevará a la Alta Dirección para la aprobación de la propuesta de resolución.

b) **Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.**

- Si se constatare que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la Comisión Mediadora podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- Se procederá al archivo de la comunicación en el Sistema Interno de Información.

Tanto el informe de resolución, como la respuesta aportada a la persona denunciante serán archivados por la función instructora en el Gestor del Canal Ético, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

Se responderá lo resuelto a la persona denunciante, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”

8.4. Fase de seguimiento

El equipo mediador (Comisión Mediadora) deberá **comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos**, supervisar la evolución de la persona trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Así mismo, la Dirección de TECNORENOVA, decidirá, sobre las medidas preventivas que pudiera proponer la Comisión Mediadora en el informe de resolución para evitar que la situación vuelva a repetirse y para proteger la seguridad y salud de las víctimas, pudiendo ser, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales por parte de la función de seguridad y salud laboral.
- Apoyo psicológico a la persona acosada por parte del servicio de vigilancia de la salud.
- Formación y sensibilización en la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual.

Por otro lado, en la medida en que la persona trabajadora de TECNORENOVA acredite su condición como víctima de género¹, se atenderá a los derechos

¹ Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa vigente en la materia, tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la LOMPIVG). A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia. La situación de violencia de género también podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier

sociolaborales que le asistan conforme a la legislación vigente en la materia.

9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En la aplicación del régimen disciplinario por el departamento de RR.HH. como consecuencia de la propuesta de sanción de la Comisión Mediadora, se estará al tenor de las disposiciones legales o convencionales de aplicación, así como del sentido de la jurisprudencia en la materia.

En función de la gravedad de las conductas, que se acrediten como consecuencia del procedimiento de investigación, se podrán contemplar las siguientes sanciones disciplinarias con arreglo a la normativa laboral y convenio colectivo aplicable:

- ❑ Despido disciplinario.
- ❑ Suspensión de empleo y sueldo.
- ❑ Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- ❑ Movilidad funcional.
- ❑ Cambio de turno de trabajo.
- ❑ Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- ❑ Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se considerará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- ❑ La reincidencia en la conducta.
- ❑ La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- ❑ La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

Así, si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de **falta laboral grave o muy grave**, conforme a lo dispuesto en el convenio se procederá a la **apertura de un expediente contradictorio**.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona agresora, TECNORENOVA tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de **sobreseimiento**, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, TECNORENOVA estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciada sin que el

mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, **se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso sexual**, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, al igual que sobre las personas que se opongán a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las **denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado/a o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.**

10. VIGENCIA Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente documento tendrá **vigencia mientras no sea publicada una modificación o nueva versión del mismo.**

De **forma anual se realizará una evaluación de su funcionamiento** y, el comité de igualdad, elaborará un **informe de valoración**, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

ANEXO 1: INFORMACIÓN DENUNCIA FORMAL ACOSO

La información a comunicar en la denuncia formal a formular a través del canal ético <https://tecnorenova.canaldenunciasanonimas.com/home> será:

<p>IDENTIFICACIÓN INFORMANTE/DENUNCIANTE:</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Teléfono de Contacto: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Mail de Contacto: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Deseo formularla de forma anónima</p>	
<p>TIPO DE ACOSO/AGRESIÓN: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo/género <input type="checkbox"/> Violencia sexual</p>	
<p>IDENTIFICACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA:</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos:</p> <p><input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo:</p> <p><input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:</p>	
<p>IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA:</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos:</p> <p><input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo:</p> <p><input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:</p>	
<p>IDENTIFICACIÓN DE TESTIGO/S:</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos:</p> <p><input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo:</p> <p><input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:</p>	
<p>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: <i>Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.). En su caso, aportar copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente</i></p>	
<p>SOLICITUD</p> <p>Los datos personales que se proporcionen a través del Canal ético serán incluidos en un tratamiento de datos de carácter personal titularidad de TECNORENOVA cuya finalidad será el registro y gestión de las comunicaciones recibida en el Canal, así como para la tramitación de la denuncia. A estos efectos, TECNORENOVA realizará las comunicaciones que procedan ante las autoridades competentes y firmará con los externos con acceso a dichos datos, los contratos que exijan al respecto las normas sobre protección de datos de carácter personal. TECNORENOVA se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del Canal ético de forma absolutamente confidencial y de acuerdo con las finalidades del Canal ético y adoptará las medidas técnicas y organizativas exigidas por las normas aplicables necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. Las personas denunciante podrán en cualquier momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos personales mediante comunicación escrita dirigida al domicilio social de TECNORENOVA La persona denunciante declara que los datos proporcionados son verdaderos, exactos, completos, actualizados y se han obtenido sin infringir las normas aplicables. Los datos que sean objeto de tratamiento durante una investigación serán eliminados tan pronto haya terminado dicha investigación, salvo que se haya originado un procedimiento administrativo o judicial o se deban mantener durante un determinado plazo en el que sea todavía posible la derivación de responsabilidades para TECNORENOVA, sus administradores, su personal directivo o su personal.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o género o a la violencia sexual</p> <p><input type="checkbox"/> No deseo el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o género o a la violencia sexual</p>	
<p>Localidad y fecha</p>	<p>Firma o Conformidad de la persona informante</p>

ANEXO 2: MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género o por violencia sexual

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por TECNORENOVA para intervenir, declarar o participar en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o género o por violencia sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones, así como las establecidas en el protocolo Anti-Acoso:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por TECNORENOVA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado: