

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



*Aprobado por el Consejo de Administración de Axis  
Participaciones Empresariales, S.G.E.I.C., S.A.,  
S.M.E. en su reunión de fecha 30 de julio de 2025*

## **ÍNDICE**

<b>I. ANTECEDENTES.....</b>	<b>4</b>
<b>II. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>V. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL .....</b>	<b>8</b>
<b>VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>9</b>
<b>VII. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>9</b>
<b>VIII. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO .....</b>	<b>11</b>
<b>IX. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ACOSO .....</b>	<b>12</b>
<b>X. PROTECCIÓN DE LA SALUD.....</b>	<b>13</b>
<b>XI. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>XII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN EL SUPUESTO DE ACOSO LABORAL</b>	<b>15</b>
<b>XII.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>15</b>
<b>XII.2. INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL .....</b>	<b>16</b>
<b>XII.3. ELABORACIÓN DE PROPUESTAS TRAS EL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL.....</b>	<b>16</b>
<b>XII.4. Comité asesor en materia de acoso laboral (en adelante, “Comité Asesor”).....</b>	<b>17</b>
<b>XII.5. Investigación de los hechos.....</b>	<b>18</b>
<b>XII.6. Información a las partes .....</b>	<b>20</b>
<b>XII.7. Derecho a la intimidad y deber de confidencialidad.....</b>	<b>20</b>
<b>XII.8. Seguimiento y Control .....</b>	<b>20</b>
<b>XIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>21</b>
<b>XIII.1. Inicio del procedimiento.....</b>	<b>21</b>
<b>XIII.2. Asesoría confidencial .....</b>	<b>22</b>

<b>XIII.3. Informe de valoración .....</b>	<b>23</b>
<b>XIII.4. Comité de Asesoramiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo (en adelante, “Comité de Asesoramiento”) .....</b>	<b>25</b>
<b>XIV. INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....</b>	<b>27</b>
<b>XV. COMPATIBILIDAD CON EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE Axis .....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO I: NORMAS BÁSICAS DE CONDUCTA.....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO II: CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL .....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXO III: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO IV: CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD SEXUAL .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO V MODELO DE DENUNCIA .....</b>	<b>34</b>

## I. ANTECEDENTES

La implantación de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo constituye una obligación para Axis Participaciones Empresariales, S.G.E.I.C., S.A., S.M.E. (en adelante, “Axis”), derivada de su condición de entidad perteneciente al sector público estatal.

En este sentido, y partiendo de la premisa de establecer un enfoque preventivo que dé respuesta a las necesidades de seguridad y salud en el trabajo, se considera necesario incidir en el desarrollo de políticas orientadas a mejorar el entorno laboral y las relaciones interpersonales, mediante la aprobación del presente protocolo (en adelante, el “Protocolo”).

## II. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se fundamenta en el marco legal vigente en materia de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y se alinea con los principios constitucionales y normativos aplicables, entre los que destacan:

1. **Constitución Española de 1978**, que en su artículo 10 reconoce la dignidad de la persona como fundamento del orden político y la paz social, y en su artículo 14 garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entre otras.
2. **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)**, que en su artículo 4 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como a no ser discriminadas ni acosadas.
3. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece la obligación de prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
4. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, que impone a las empresas la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales.
5. **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, incluyendo la obligación de incorporar medidas específicas para prevenir el acoso.
6. **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aplicable a

entidades del sector público estatal como Axis, que contempla el deber de protección frente al acoso.

7. **Resolución de 5 de mayo de 2011**, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, publicada en el BOE el 1 de junio de 2011.
8. **Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, publicada en el BOE el 8 de agosto de 2011.
9. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo**, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, que refuerza y actualiza las medidas de prevención y actuación en esta materia.
10. **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
11. Instrucciones y directrices internas emitidas por organismos públicos competentes en materia de igualdad y prevención del acoso, así como las recomendaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si bien las sociedades mercantiles estatales, al no tener la condición de organismo público, en principio no se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación de los citados protocolos, resulta coherente que Axis, en razón de su condición de entidad perteneciente al sector público, siga las pautas contenidas en los mismos, máxime si se tiene en cuenta que el Instituto de Crédito Oficial, E.P.E. (en adelante, “ICO”), accionista único de Axis, sí está sujeto a dichas directrices.

En consecuencia, la adopción de un protocolo específico no solo es una manifestación del cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad vigente, sino una obligación jurídica cuyo incumplimiento podría dar lugar a responsabilidades administrativas y laborales para la entidad.

### **III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO**

**El objetivo principal del presente Protocolo es** implantar en Axis las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, así como el acoso y la violencia contra las personas LGTBI. **Para ello, se establecen las actuaciones**

**necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas, y se facilita a las personas trabajadoras un procedimiento adecuado para presentar sus reclamaciones, mediante la implantación y difusión del presente Protocolo.**

Asimismo, se pretende garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, promoviendo la dignidad, la integridad y el bienestar de todas las personas trabajadoras de la entidad.

**Objetivos específicos:**

**a) Definir y delimitar las conductas constitutivas de acoso, recogiendo los conceptos y definiciones clave, y establecer medidas preventivas que permitan a Axis anticiparse y evitar situaciones de acoso en el entorno laboral.**

**b) Establecer mecanismos ágiles y eficaces para la denuncia e investigación de estas conductas, garantizando en todo momento el respeto a los derechos de ambas partes y la confidencialidad de los datos obtenidos durante el proceso.**

**c) Fomentar un clima laboral saludable, basado en el respeto mutuo y en relaciones profesionales positivas, mediante la promoción de directrices de buena práctica laboral y personal.**

**d) Integrar las buenas prácticas en los valores y la cultura preventiva de la entidad, a través de acciones de formación y sensibilización, con el fin de mejorar tanto la satisfacción del personal como la calidad del servicio ofrecido.**

**e) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, aplicando las medidas de protección necesarias para las víctimas, evitando su revictimización y adoptando las acciones oportunas para eliminar cualquier forma de acoso, incluida la motivada por orientación sexual, identidad o expresión de género.**

**f) Realizar un seguimiento efectivo de las actuaciones derivadas de la activación del Protocolo, asegurando su correcta aplicación y mejora continua.**

#### **IV. JUSTIFICACIÓN**

La adopción del presente Protocolo responde al compromiso de Axis con la creación de un entorno laboral seguro, saludable y libre de cualquier forma de acoso, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

En particular, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 14 el derecho de las personas trabajadoras a una protección

eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en su artículo 15 recoge los principios de la acción preventiva, entre los que se incluye la necesidad de evitar los riesgos, evaluar aquellos que no se puedan evitar y combatirlos en su origen.

Uno de los principales objetivos de dicha Ley es preservar y proteger la salud de las personas trabajadoras, no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también frente a aquellos que puedan causar un deterioro psíquico. Por ello, resulta imprescindible incorporar medidas preventivas específicas frente a los riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, como es el caso del acoso.

Existen principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad y a la integridad, que deben ser garantizados en todo momento. En consecuencia, cualquier conducta contraria a estos principios será tratada conforme a la legislación laboral vigente.

Por las razones expuestas y en cumplimiento de la normativa aplicable, resulta oportuno impulsar y difundir el presente Protocolo, como marco de referencia para regular las relaciones laborales en Axis y prevenir cualquier forma de acoso.

Asimismo, conforme a lo dispuesto en la normativa señalada en el apartado anterior y en la propia Ley 31/1995, los organismos públicos están obligados a adaptar los protocolos de actuación a sus características específicas y a garantizar su adecuada difusión interna.

Por último, en la elaboración del presente Protocolo se han tenido en cuenta las premisas contenidas en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Si bien Axis, en razón de su plantilla inferior a 50 personas, no está sujeta a la aplicación obligatoria de dicho Real Decreto, se considera coherente incorporar sus principios, en especial los recogidos en el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El objetivo principal de este Protocolo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso en el trabajo, incluyendo el acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, así como el acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, por cuanto constituyen conductas que atentan contra la dignidad de las personas, deterioran el entorno laboral y generan efectos negativos sobre la salud, la moral, la confianza y la autoestima.

En este sentido, Axis se compromete a establecer un procedimiento eficaz que permita prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales, y en particular, a actuar frente a cualquier conducta que pueda ser considerada constitutiva de acoso, en cualquiera de sus formas, en el ámbito laboral y profesional.

Cabe señalar que, en la actualidad, Axis no cuenta con representantes legales de los trabajadores, por lo que las referencias a su participación previstas en la normativa aplicable no podrán llevarse a cabo, sin perjuicio de garantizar el respeto a los derechos de información y participación del personal conforme a lo previsto en la legislación vigente.

**En consecuencia, la adopción de un protocolo específico no solo es una manifestación del cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad vigente, sino una obligación jurídica, cuyo incumplimiento podría dar lugar a responsabilidades administrativas y laborales para la entidad.**

## **V. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

Axis cuenta con un Código de Conducta que promueve un entorno de respeto, integridad y corrección en el ámbito laboral, fomentando valores fundamentales como la igualdad de trato, el respeto mutuo, la dignidad personal y el libre desarrollo de la personalidad.

1. Con el objetivo de garantizar que todas las personas que prestan servicios en Axis disfruten de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad humana y se protejan derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación, la intimidad y la integridad, la entidad **rechaza de forma categórica cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, así como el **acoso y la violencia contra las personas LGTBI**, con independencia de la posición jerárquica de la persona afectada o del agresor. Axis adoptará de forma inmediata las medidas correctoras y disciplinarias que correspondan, así como las acciones de protección necesarias para salvaguardar a las personas afectadas.
2. Las personas responsables de las distintas unidades organizativas de Axis tienen el deber de **prevenir, detectar y no tolerar conductas de acoso de ningún tipo**, ya sea en la dirección de equipos o en las relaciones entre compañeros. Asimismo, queda expresamente prohibida cualquier conducta que pueda ser considerada como acoso por razón de **orientación sexual, identidad de género o expresión de género**.
3. Axis aplicará de forma activa **políticas que fomenten un clima laboral saludable**, una cultura preventiva sólida y relaciones profesionales basadas en la colaboración, la confianza y el respeto mutuo entre los distintos niveles y unidades de la organización.

4. La entidad facilitará e impulsará **acciones de sensibilización, formación y prevención** frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, entendiendo que estas medidas contribuyen no solo a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, sino también a potenciar el bienestar y el rendimiento de las personas trabajadoras.

## **VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo es aplicable y de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan servicios en Axis incluyendo:

- El personal con relación laboral directa con Axis.
- Las personas que realicen becas o prácticas en la entidad.
- El personal de empresas contratadas por Axis, cuando desarrollen su actividad en las instalaciones de la entidad.

En este último caso, el Protocolo será aplicable en todos los aspectos relacionados con la **investigación y adopción de medidas correctoras**, que se llevarán a cabo de forma **coordinada entre Axis y las empresas contratadas**, conforme a lo establecido en el **artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, relativo a la cooperación entre empresas en materia de seguridad y salud laboral.

El ámbito de aplicación del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el **centro de trabajo**. No obstante, si las conductas se produjeran fuera del mismo, deberán estar **directamente vinculadas al desempeño profesional**, como puede ocurrir en el contexto de eventos corporativos, desplazamientos laborales o actividades organizadas por la empresa.

Este Protocolo será de aplicación a todas las personas incluidas en su ámbito, **independientemente de su nivel jerárquico, puesto o relación jurídica con Axis**.

A efectos del presente documento, se entenderá incluido **todo tipo de acoso**, ya sea laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incluyendo también el **acoso realizado a través de medios tecnológicos o digitales (ciberacoso)**.

## **VII. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **Acoso Laboral**

Se entiende por **acoso laboral** la exposición continuada a conductas de **violencia psicológica** que se ejercen de forma **reiterada y prolongada en el tiempo** hacia una o varias personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica, sino también psicológica—, con el objetivo o el efecto de generar un entorno **hostil, humillante o intimidatorio** que perturbe la vida profesional de la persona afectada.

Estas conductas se producen en el marco de una relación laboral, pero **no responden a necesidades organizativas**, constituyendo un **atentado contra la dignidad de la persona** y un **riesgo para su salud física y mental**.

Para que una conducta pueda ser calificada como **acoso psicológico o moral (mobbing)**, deberán concurrir todos los elementos descritos en la definición anterior: reiteración, intencionalidad o efecto dañino, desequilibrio de poder y perjuicio en el entorno laboral.

Con el fin de facilitar la identificación de estas situaciones, en el **Anexo II** se incluye una relación orientativa de conductas que pueden considerarse acoso laboral, así como aquellas que, por su naturaleza, **no se consideran constitutivas de acoso**.

### **Acoso Sexual**

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea **verbal, no verbal o físico**, que tenga como finalidad o produzca como efecto **atentar contra la dignidad de una persona**, especialmente cuando genera un entorno **intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo**.

Este tipo de conducta se diferencia claramente de las aproximaciones o relaciones consentidas y recíprocas, en tanto que el acoso sexual **no es deseado ni aceptado por la persona que lo sufre**, y puede manifestarse de forma directa o indirecta, explícita o sutil.

Con el fin de facilitar su identificación, en el **Anexo III** se incluye una relación orientativa de conductas que pueden ser consideradas acoso sexual.

### **Acoso por Razón de Sexo**

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, verbal o físico, que se base en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que tenga como objetivo o efecto atentar contra su dignidad, generando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para que una conducta pueda ser calificada como acoso por razón de sexo, deben concurrir una serie de elementos esenciales, entre los que destacan:

- **Hostigamiento:** Toda conducta externa de carácter intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo, percibida como tal por la persona que la sufre.
- **Atentado a la dignidad:** La acción debe suponer un menoscabo objetivo de la dignidad de la víctima, y ser vivida subjetivamente como tal.
- **Resultado pluriofensivo:** El ataque a la dignidad puede ir acompañado de la vulneración de otros derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación o a la integridad física y psíquica.

En el marco de este Protocolo, y dada la reducida plantilla de Axis, se amplía el ámbito de aplicación del acoso por razón de sexo para incluir también el acoso y la violencia dirigidos contra personas LGTBI. Esta ampliación responde a la necesidad de garantizar una respuesta eficaz frente a cualquier comportamiento discriminatorio basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género.

Para una mejor comprensión de este fenómeno, en el **Anexo IV** se recoge una relación detallada de conductas que se consideran constitutivas de acoso por razón de sexo.

## **VIII. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

A continuación, se detallan los principios fundamentales que deben guiar en todo momento la actuación de Axis en relación con el acoso en el entorno laboral:

1. **Tolerancia cero:** Axis no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo, en ninguna de sus formas.
2. **Responsabilidad compartida:** Todos los miembros de Axis tienen la responsabilidad de contribuir a un entorno laboral respetuoso, en el que se garantice la dignidad de las personas. El personal con responsabilidades de supervisión deberá velar especialmente por la prevención y detección de cualquier conducta de acoso en su ámbito de actuación.
3. **Confidencialidad:** En caso de denuncia, se actuará con la máxima discreción, protegiendo la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas.
4. **Formalidad y celeridad:** Las denuncias deberán presentarse de forma identificada (no anónima) y serán tramitadas sin demoras indebidas, mediante un procedimiento ágil, riguroso y fiable.
5. **Escucha y apoyo:** Todas las personas afectadas serán escuchadas con atención y recibirán el apoyo necesario durante todo el proceso.

6. **Imparcialidad y presunción de inocencia:** Se garantizará un trato justo a todas las partes, sin prejuzgar la culpabilidad de la persona denunciada.
7. **Rigor en la información:** Las denuncias deberán basarse en hechos concretos y verificables, aportando información detallada y fiable.
8. **Medidas frente a abusos:** Las denuncias falsas o realizadas de mala fe, así como cualquier tipo de represalia, serán objeto de medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral vigente.
9. **Protección de la salud y seguridad:** Se priorizará en todo momento la protección de la salud física y mental de las personas, adoptando las medidas preventivas o correctoras que se consideren necesarias.
10. **Actuación ante denuncias infundadas:** Si tras la investigación se concluye que no ha existido acoso y se demuestra la mala fe en la denuncia, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes.
11. **Protección frente a represalias:** Cualquier represalia o acto discriminatorio contra la persona denunciante, la víctima o quienes colaboren en el proceso será sancionado, con independencia del resultado de la investigación.

## **IX. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ACOSO**

Axis promoverá activamente la formación específica de su personal en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, como parte de su compromiso con la prevención y erradicación de estas conductas.

Se organizarán **seminarios y cursos dirigidos especialmente a mandos intermedios y personal directivo**, con el objetivo de:

- Identificar factores de riesgo que puedan derivar en situaciones de acoso.
- Canalizar adecuadamente las quejas o denuncias que puedan surgir.
- Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos y fomentar estilos de liderazgo respetuosos e inclusivos.

Asimismo, Axis garantizará la **formación específica de aquellas personas que participen en los procedimientos de gestión de denuncias**, asegurando que actúan con el conocimiento, la sensibilidad y la imparcialidad requeridos.

Como parte de su compromiso institucional, Axis fomentará el respeto y la consideración mutua entre todos sus colaboradores, mediante:

- La organización de jornadas y charlas de sensibilización.
- La elaboración y difusión de materiales informativos.
- Cualquier otra acción que se considere necesaria para el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo.

## X. PROTECCIÓN DE LA SALUD

Axis adoptará todas las medidas correctoras que considere necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas por situaciones de acoso, en cualquiera de sus modalidades. Estas medidas podrán incluir, entre otras:

**1ª. Apoyo psicológico:** Prestación de ayuda profesional a la persona afectada, con el fin de facilitar su recuperación emocional y bienestar.

**2ª. Reincorporación laboral:** Apoyo específico para el restablecimiento de la persona afectada en su puesto de trabajo o, si fuera necesario, en otro distinto, siempre respetando sus condiciones laborales.

**3ª. Prevención de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra quienes denuncien, sean denunciados, testifiquen, colaboren o participen en los procedimientos de investigación relacionados con acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

**4ª. Separación de entornos laborales:** En caso de que se confirme la existencia de acoso y la sanción impuesta no implique la desvinculación del acosador de la organización, se adoptarán medidas para evitar que víctima y acosador compartan el mismo entorno laboral. Estas medidas no podrán suponer ni mejora ni perjuicio en las condiciones contractuales de ninguna de las partes, y se dará prioridad a la protección de la persona acosada.

## XI. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

En todas las actuaciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, Axis garantizará el cumplimiento de los siguientes principios fundamentales:

### 1. Respeto y protección a las personas

Se actuará con la máxima discreción para preservar la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas. Ninguna persona podrá recibir un trato desfavorable por participar en el proceso. Las personas afectadas podrán contar, si lo desean, con el acompañamiento de una persona de su elección durante todo el procedimiento.

## **2. Confidencialidad y protección de datos**

Todas las personas que intervengan en el proceso están obligadas a mantener la confidencialidad sobre los hechos, comunicaciones y actuaciones. Para preservar la identidad de las personas implicadas, se asignarán códigos numéricos identificativos desde el inicio del procedimiento. La información recopilada será tratada conforme a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y al Reglamento (UE) 2016/679.

## **3. Diligencia, celeridad y coordinación**

Las investigaciones y decisiones se llevarán a cabo con profesionalidad, sin demoras indebidas, y respetando los plazos establecidos en el Protocolo para garantizar una resolución rápida y eficaz.

## **4. Imparcialidad**

Se asegurará una audiencia justa y objetiva para todas las partes implicadas. Las personas intervinientes deberán actuar de buena fe, orientadas a esclarecer los hechos.

## **5. Protección de la dignidad**

Axis adoptará las medidas necesarias para proteger la dignidad tanto de la persona presuntamente acosada como de la presunta persona acosadora, durante todo el proceso.

## **6. Derecho a la información**

Tanto la persona denunciante como la presunta persona acosadora tendrán derecho a conocer, en todo momento, el estado del procedimiento, sus derechos y deberes, y los resultados de cada fase. Esta información será proporcionada por la **persona encargada de la asesoría confidencial o por el órgano competente.**

## **7. Prohibición de represalias**

Se prohíben expresamente las represalias contra quienes denuncien, testifiquen o colaboren en el proceso. En caso de denuncia falsa, se podrán aplicar medidas disciplinarias conforme a la normativa vigente.

## **8. Medidas organizativas**

Las medidas adoptadas para proteger a la víctima (como reordenación de tareas, cambio de puesto o lugar de trabajo) no podrán implicar perjuicio alguno en sus condiciones laborales o salariales, y deberán contar con su consentimiento. Siempre que sea posible, se garantizará que la persona presuntamente acosadora no comparta el mismo entorno laboral que la víctima, priorizando la protección de esta última.

## 9. Apoyo y acompañamiento

Axis facilitará el acceso a acompañamiento psicosocial para evitar la victimización secundaria o la revictimización. Si fuera necesario, se derivará a los servicios sanitarios o administrativos competentes para garantizar el apoyo adecuado.

## XII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN EL SUPUESTO DE ACOSO LABORAL

### XII.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito formal o correo electrónico (según el modelo del **Anexo V**) remitido a la dirección siguiente: [proteccionacoso@axispart.com](mailto:proteccionacoso@axispart.com)<sup>1</sup> y dirigido a la Dirección General de Axis. En caso de que la persona denunciada sea la titular de la Dirección General de Axis se remitirá a la dirección siguiente; [proteccionacoso2@ico.es](mailto:proteccionacoso2@ico.es)<sup>2</sup>. Este escrito podrá ser presentado por:

- La persona presuntamente afectada.
- Su representante legal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento fundado de una posible situación de acoso.

En los casos en que la denuncia no sea presentada por la persona directamente afectada, Axis estará obligada a realizar las comprobaciones necesarias para verificar la verosimilitud de los hechos.

Una vez recibida la denuncia, la **Asesoría Jurídica de Axis**, en colaboración con el **Departamento de Recursos Humanos y RSE del ICO**, procederá a realizar un análisis preliminar de los datos objetivos disponibles y/o de la información previamente conocida. A partir de este análisis, se podrá:

- **No admitir a trámite la denuncia**, si no cumple con los requisitos establecidos o si los hechos descritos no se encuadran dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.
- **Iniciar la tramitación del caso**, conforme a lo previsto en este documento.

Con el fin de proteger a las personas implicadas y evitar perjuicios adicionales, y previa audiencia de las partes, se podrá proponer motivadamente la adopción de medidas de movilidad u otras medidas organizativas que se consideren oportunas.

---

<sup>1</sup> Este buzón será sustituido por el canal de denuncias.

<sup>2</sup> Este buzón será sustituido por el canal de denuncias.

## XII.2. INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL

Si la Asesoría Jurídica de Axis, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos y RSE del ICO, considera procedente la tramitación de la denuncia, se iniciará el procedimiento solicitando un informe al **Servicio de Prevención** y recopilando la información inicial necesaria para realizar una primera valoración del caso.

El **Servicio de Prevención** deberá informar sobre la situación previa en materia de riesgos psicosociales en el área afectada, así como sobre posibles antecedentes o indicadores relevantes, respetando en todo momento los límites legales de confidencialidad aplicables.

Durante esta fase de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima **celeridad, confidencialidad y respeto**, podrá ser necesario entrevistar a las personas directamente implicadas —denunciante y persona denunciada—, así como a posibles testigos u otras personas que puedan aportar información relevante. Estas entrevistas deberán realizarse con la máxima sensibilidad y garantizando los derechos de todas las partes.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección durante las entrevistas.

Finalizada esta indagación preliminar, la **Asesoría Jurídica de Axis**, en colaboración con el **Departamento de Recursos Humanos y RSE del ICO**, elaborará un **informe de valoración inicial** que incluirá las conclusiones y propuestas derivadas de esta fase. Este informe será remitido a la Dirección General de Axis, junto con toda la documentación recabada.

La elaboración de este informe de valoración inicial podrá ser encomendada a un experto externo.

El informe deberá emitirse en un **plazo máximo de 10 días naturales** desde la presentación de la denuncia.

## XII.3. ELABORACIÓN DE PROPUESTAS TRAS EL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL

A la vista del informe de valoración inicial, la Dirección General de Axis deberá adoptar una de las siguientes decisiones, en función de las conclusiones obtenidas:

### A) Archivo de la denuncia

La denuncia podrá ser archivada de forma motivada en los siguientes supuestos:

- **Desistimiento del denunciante**, salvo que existan elementos que justifiquen la continuación del procedimiento de oficio.
- **Falta de objeto o insuficiencia de indicios** que sustenten la denuncia.
- **Resolución previa del conflicto**, si se acredita que los hechos ya han sido abordados y solucionados mediante actuaciones anteriores.

#### **B) Incoación de expediente disciplinario por otras faltas**

Si del análisis se desprende la posible comisión de una infracción distinta al acoso laboral, tipificada en la normativa vigente, se propondrá la apertura del expediente disciplinario correspondiente.

#### **C) Identificación de conflicto interpersonal o riesgo psicosocial**

Si el informe concluye que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal o de otra situación de riesgo psicosocial (por ejemplo, maltrato psicológico sin llegar a constituir acoso laboral), se podrán aplicar las siguientes medidas:

**c.1) Mediación:** En caso de conflicto interpersonal, se propondrá la intervención de una persona mediadora, aceptada por ambas partes.

**c.2) Medidas correctoras:** En otros supuestos relacionados con riesgos psicosociales, se aplicarán las medidas correctoras recomendadas en el informe, si procede.

#### **D) Existencia de indicios claros de acoso laboral**

Si el informe refleja de forma clara la existencia de acoso laboral, la Dirección General de Axis podrá ordenar la **incoación de un expediente disciplinario** y aplicar, si corresponde, medidas correctoras para proteger a la persona afectada.

#### **E) Presunción razonable de acoso laboral**

Cuando el informe indique la existencia de **indicios razonables** de acoso laboral, pero no sea posible emitir una valoración concluyente, la Dirección General de Axis trasladará el informe y toda la documentación recopilada al **Comité Asesor para situaciones de acoso laboral**, constituido a tal efecto, para su análisis y valoración.

### **XII.4. Comité asesor en materia de acoso laboral (en adelante, “Comité Asesor”)**

En el supuesto contemplado en el apartado E) del punto anterior, se constituirá un **Comité Asesor** en un plazo máximo de **cinco días hábiles** desde la decisión de la Dirección General de Axis.

Este Comité Asesor tendrá carácter **consultivo, no resolutivo**, y su función principal será la **investigación y seguimiento** de los casos de presunto acoso laboral. Para el cumplimiento de sus fines, el Comité Asesor tendrá acceso a toda la información y documentación necesaria.

### **Composición del Comité Asesor**

El Comité Asesor estará integrado por un mínimo de **cuatro** y un máximo de **ocho miembros**, designándose entre ellos a una persona instructora del procedimiento. Su composición será la siguiente:

- Un/a **médico/a de empresa**.
- Un/a **técnico/a del Servicio de Prevención**.
- Un/a **representante del Departamento de Recursos Humanos y RSE del ICO**.
- Un/a **miembro de la Asesoría Jurídica de Axis**, distinto/a de quien haya participado en la elaboración del informe de valoración inicial (o, en su defecto, un/a jurista del ICO).

Alternativamente, se podrá designar a expertos externos para llevar a cabo las funciones del Comité Asesor.

### **Garantías de imparcialidad**

A los miembros del Comité Asesor les serán de aplicación las normas sobre **abstención y recusación** recogidas en los artículos **23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre**, de Régimen Jurídico del Sector Público, con el fin de garantizar la objetividad e imparcialidad del proceso.

## **XII.5. Investigación de los hechos**

Una vez constituido el Comité Asesor, y a la vista del informe de valoración inicial, este podrá **dar por finalizada la investigación** si considera que no existen indicios suficientes de acoso laboral.

En caso de que el Comité Asesor decida continuar con el procedimiento, la persona **instructora** designada llevará a cabo las actuaciones necesarias para **recabar**

**información complementaria**, con el fin de determinar si existen indicios suficientes que confirmen una situación de acoso laboral.

El proceso de investigación deberá desarrollarse en un plazo máximo de **quince días naturales**, y se realizará con la máxima **celeridad, confidencialidad, sensibilidad y respeto** hacia los derechos de todas las personas implicadas. Durante esta fase, podrán realizarse entrevistas al denunciante, a la persona denunciada y, si procede, a testigos u otras personas relevantes.

Tanto el denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañados, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección durante las entrevistas.

Todo el personal de Axis estará obligado a **colaborar activamente** con el instructor en el desarrollo de la investigación.

Finalizada esta fase, el instructor elaborará un **informe de conclusiones**, que será presentado al Comité Asesor. Posteriormente, dicho informe será remitido a la Dirección General de Axis para su valoración.

### **Decisiones de la Dirección General**

A la vista del informe del Comité Asesor, la Dirección General de Axis, en un plazo máximo de **quince días naturales**, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- **Declarar la inexistencia de acoso** y proceder al archivo del expediente. No obstante, podrán proponerse medidas para mejorar el entorno laboral.
- **Ordenar la incoación de un expediente disciplinario** por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicar, si procede, medidas correctoras.
- **Trasladar el caso a las autoridades competentes**, si se considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito.
- **Proponer medidas correctoras** y, en su caso, incoar expediente disciplinario si se detecta la comisión de otra falta distinta al acoso.

En caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor se desprenda que la denuncia fue presentada **de mala fe**, o que los datos o testimonios aportados son **falsos**, la Dirección General podrá ordenar la **incoación del expediente disciplinario correspondiente** contra las personas responsables.

## **XII.6. Información a las partes**

Con carácter general, se informará a todas las personas implicadas sobre las actuaciones realizadas en cada fase del procedimiento, así como sobre las resoluciones adoptadas. Esta comunicación se realizará de forma clara, respetuosa y garantizando la confidencialidad de los datos personales.

## **XII.7. Derecho a la intimidad y deber de confidencialidad**

Todas las personas que intervengan en un procedimiento relacionado con acoso laboral están obligadas a guardar **secreto profesional** respecto a los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante su tramitación.

Se garantizará en todo momento el respeto al **derecho a la intimidad** de las personas implicadas, conforme a lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en el **Reglamento (UE) 2016/679** y demás normativa aplicable.

La **divulgación no autorizada** de información relativa a cualquiera de los procedimientos incoados será considerada un **incumplimiento contractual grave**, susceptible de sanción disciplinaria.

## **XII.8. Seguimiento y Control**

Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral recibirán el **apoyo organizativo necesario para su total recuperación**, incluyendo medidas que faciliten su reincorporación a su puesto de trabajo o, si fuera necesario, a otro diferente, respetando siempre sus condiciones laborales.

Se prestará especial atención a la **prevención de situaciones de hostilidad** en el entorno laboral tras la reincorporación de la persona afectada, especialmente en los casos en los que haya estado de baja como consecuencia del acoso sufrido.

### **XIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En los casos en los que se identifiquen conductas constitutivas de **acoso sexual** y/o **acoso por razón de sexo**, se aplicará el procedimiento específico descrito en este apartado. Para todo lo no regulado expresamente en el mismo, será de aplicación supletoria el procedimiento general previsto para los supuestos de acoso laboral.

#### **XIII.1. Inicio del procedimiento**

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una **denuncia escrita**, conforme al modelo recogido en el **Anexo V**, dirigida a la Dirección General de Axis. Esta denuncia podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente afectada.
- Su representante legal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento fundado de una posible situación de acoso.

En los casos de **acoso y/o violencia contra personas LGTBI**, cuando la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, será imprescindible contar con su **consentimiento expreso e informado** para activar el Protocolo.

Con el fin de garantizar la **confidencialidad** en la gestión del procedimiento, las denuncias deberán enviarse al buzón de correo electrónico habilitado específicamente para este fin: [proteccionacoso@axispart.com](mailto:proteccionacoso@axispart.com)<sup>3</sup>. En caso de que la persona denunciada sea la titular de la Dirección General de Axis se remitirá a la dirección siguiente; [proteccionacoso2@ico.es](mailto:proteccionacoso2@ico.es)<sup>4</sup>. Estos buzones serán gestionados exclusivamente por la Dirección General de Axis (el buzón [proteccionacoso@axispart.com](mailto:proteccionacoso@axispart.com)) o la Secretaria General del ICO (el buzón [proteccionacoso2@ico.es](mailto:proteccionacoso2@ico.es)) (en adelante, según corresponda, la **unidad receptora**) y por el personal del ICO con formación específica en asesoría confidencial, designado expresamente por Axis para intervenir en estos procedimientos.

Para preservar la identidad de las personas implicadas, el personal autorizado asignará un **código numérico identificativo** a cada una de las partes, que será utilizado en todas las fases del procedimiento, evitando así la exposición de datos personales.

---

<sup>3</sup> Este buzón será sustituido por el canal de denuncias.

<sup>4</sup> Este buzón será sustituido por el canal de denuncias.

### **XIII.2. Asesoría confidencial**

La **Asesoría Jurídica de Axis**, en colaboración con el **Departamento de Recursos Humanos y RSE del ICO**, será responsable de la tramitación de los escritos y denuncias en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Estas denuncias serán canalizadas a través del personal del ICO con formación específica en asesoría confidencial.

En un plazo máximo de **24 horas** desde la recepción de la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos designará a una persona con formación especializada en materia de género como **Asesor/a Confidencial** (en adelante, “**Asesor/a Confidencial**”), quien asumirá la responsabilidad de investigar los hechos denunciados.

La labor del Asesor/a Confidencial podrá ser encomendada a un experto externo.

La persona designada como Asesor/a Confidencial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- **Asistir y asesorar a la víctima** (en adelante, la “**Víctima**”) durante todo el proceso.
- **Informar a la Víctima** sobre sus derechos y las distintas vías de actuación disponibles.
- **Elaborar informes técnicos** derivados de sus actuaciones en el marco del Protocolo.
- **Analizar los hechos denunciados**, interviniendo directamente en su estudio.
- **Realizar entrevistas** a las personas implicadas (Víctima, persona presuntamente acosadora, testigos u otras personas relevantes para el caso).

El nombramiento del Asesor/a Confidencial será comunicado públicamente dentro de la organización, garantizando su identificación como figura de referencia en estos procedimientos.

#### **Actuaciones del Asesor/a Confidencial**

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o antecedentes disponibles, el Asesor/a Confidencial podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1. **No admitir a trámite la denuncia**, cuando los hechos descritos no se encuadren dentro del ámbito de aplicación del Protocolo. En este caso, se informará por escrito a la persona denunciante, indicando los motivos de la no admisión.

2. **Resolución informal:** Si se considera que la situación descrita no constituye acoso sexual o por razón de sexo, pero podría derivar en ello si no se actúa, se podrá intervenir de forma voluntaria, proponiendo pautas de actuación y medidas preventivas para evitar su agravamiento.
3. **Admitir la denuncia e iniciar la tramitación formal del procedimiento,** conforme a lo establecido en el Protocolo.
4. **Proponer medidas cautelares,** incluida la movilidad de las personas implicadas, en cualquier fase del procedimiento, siempre que estén debidamente motivadas.

### **Recopilación de información**

Una vez admitida a trámite la denuncia, el Asesor/a Confidencial iniciará la fase de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la **máxima celeridad, confidencialidad y respeto**, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la **Ley Orgánica 3/2007**.

Durante esta fase, se podrán realizar entrevistas a la persona denunciante, a la persona presuntamente responsable del acoso y, si procede, a testigos u otras personas relevantes. Todas las actuaciones deberán llevarse a cabo con la **máxima sensibilidad** y garantizando los derechos de todas las partes implicadas.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección durante todo el procedimiento.

### **XIII.3. Informe de valoración**

Finalizada la fase de indagación, el Asesor/a Confidencial elaborará un **informe de valoración** que incluirá las conclusiones y propuestas derivadas del análisis del caso. Este informe será remitido a la Dirección General de Axis, acompañado de toda la documentación y actuaciones practicadas.

### **Contenido mínimo del informe**

El informe deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación codificada de la persona o personas presuntamente acosadas y de la persona o personas presuntamente acosadoras.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

- Antecedentes del caso y circunstancias relevantes.
- Descripción de las actuaciones realizadas: pruebas recabadas, resumen de los hechos principales y de las entrevistas efectuadas. En el caso de declaraciones de testigos, se garantizará la confidencialidad, omitiendo la identidad de quien realiza cada manifestación.
- Identificación de posibles circunstancias agravantes.
- Conclusiones finales.

Este informe se elaborará con especial atención a la confidencialidad y al tratamiento reservado de los datos, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la **Ley Orgánica 3/2007**.

#### **Propuestas resultantes del informe**

El Asesor/a Confidencial podrá proponer alguna de las siguientes actuaciones:

##### **A. Archivo de la denuncia**, en los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (sin perjuicio de la continuación de oficio si se detectan indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Resolución previa del conflicto, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

**B. Incoación de expediente disciplinario por otra falta**, distinta del acoso sexual o por razón de sexo, si los hechos encajan en alguna infracción tipificada en la normativa vigente.

**C. Propuesta de incoación de expediente disciplinario por acoso sexual y/o por razón de sexo**, si del análisis se desprenden indicios suficientes de su existencia.

El informe será remitido por la **Asesoría Jurídica de Axis**, en colaboración con el **Departamento de Recursos Humanos del ICO**, a las partes implicadas (víctima y persona presuntamente acosadora) y a la Dirección General de Axis.

El plazo para la emisión del informe no podrá exceder de **diez días naturales** desde la finalización de la fase de indagación, salvo causa debidamente justificada.

### **Intervención del Comité de Asesoramiento**

En caso de desacuerdo con el contenido del informe, la persona denunciante podrá presentar **alegaciones** y solicitar la intervención del **Comité de Asesoramiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, en un plazo máximo de **diez días naturales** desde la notificación del informe.

Esta solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

- Cuando el desacuerdo se base en el **archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios**.
- Cuando el informe proponga la **incoación de expediente disciplinario por una falta distinta** al acoso sexual o por razón de sexo

### **XIII.4. Comité de Asesoramiento en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo (en adelante, “Comité de Asesoramiento”)**

En caso de que la persona denunciante presente alegaciones conforme al apartado anterior, la Dirección General de Axis constituirá un **Comité de Asesoramiento** en un plazo máximo de **siete días hábiles**, manteniéndose vigentes, en su caso, las medidas organizativas adoptadas.

#### **Composición del Comité de Asesoramiento**

El Comité de **Asesoramiento** estará integrado por:

- Dos personas del Departamento de Recursos Humanos del ICO con la condición de **Asesores/as Confidenciales**, que no hayan intervenido en el expediente.
- Un/a miembro de la **Asesoría Jurídica de Axis o del ICO**, distinto/a de quienes hayan participado en fases anteriores del procedimiento.

Alternativamente, se podrá designar a expertos externos para llevar a cabo las funciones del Comité de Asesoramiento

Se procurará una **composición equilibrada en términos de género**. Ninguna de las personas designadas podrá haber intervenido en etapas previas del proceso. Todos los miembros serán nombrados por la Dirección General de Axis.

Cuando el Comité lo considere necesario, podrá contar con la participación de un/a **experto/a en igualdad y acoso sexual o por razón de sexo**, designado al efecto, que deberá ser personal funcionario de la Administración General del Estado (AGE).

El Comité se regirá por lo dispuesto en la **Ley 40/2015, de 1 de octubre**, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por la normativa vigente en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Podrá, además, establecer sus propias normas de funcionamiento.

En el documento de constitución del Comité se designará también a una persona instructora responsable de la tramitación del procedimiento.

### **Funciones del Comité**

Una vez constituido, y a la vista del informe de valoración inicial y de las alegaciones presentadas, el Comité podrá:

- **a) Archivar el procedimiento**, si no se aprecian indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
- **b) Continuar el procedimiento**, designando a una persona instructora que recabará información complementaria y elaborará un **informe de conclusiones**, que será sometido a aprobación del Comité.

El plazo para la recopilación de información y la emisión del informe no podrá exceder de **20 días naturales**, salvo causa debidamente justificada.

### **Contenido del informe de conclusiones**

El informe deberá incluir, como mínimo:

- Relación nominal de los miembros del Comité e identificación codificada de las personas implicadas.
- Antecedentes del caso y circunstancias de la denuncia.
- Actuaciones previas: informe de valoración y propuesta del Asesor/a Confidencial.
- Otras actuaciones: testimonios, pruebas, resumen de hechos relevantes.
- Conclusiones y medidas propuestas, incluyendo, en su caso, la **propuesta de incoación de expediente disciplinario** por acoso sexual o por razón de sexo.
- Identificación de una **fecha de seguimiento** a corto o medio plazo para verificar la implantación de las medidas y la ausencia de nuevas conductas de acoso.

Se informará a las partes implicadas sobre las actuaciones realizadas y las resoluciones adoptadas.

### **Falsedad en los datos o testimonios**

Si del informe del Asesor/a Confidencial o del Comité se desprende que se han aportado **datos o testimonios falsos**, la Dirección General de Axis podrá iniciar el correspondiente **expediente disciplinario** contra las personas responsables.

### **XIV. INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

El presente Protocolo es de **obligado cumplimiento** para todo el personal de Axis.

Entrará en vigor tras su **aprobación por el Consejo de Administración de Axis**, y permanecerá vigente hasta que sea modificado o sustituido por otro.

Para garantizar una adecuada prevención de conductas de acoso, el contenido del Protocolo será difundido a través de los siguientes medios:

- Publicación en la **intranet corporativa** y en la **página web de Axis**.
- Entrega del documento al **personal de nuevo ingreso**, tanto temporal como fijo.

El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** podrá promover la realización de **encuestas de evaluación de riesgos psicosociales**, con el fin de detectar factores que puedan suponer un riesgo para la salud de las personas trabajadoras, especialmente aquellos relacionados con conductas de acoso.

El Protocolo será **actualizado periódicamente**, con el objetivo de fomentar la concienciación y la corresponsabilidad de todo el personal en la creación de un entorno laboral respetuoso y libre de acoso.

### **XV. COMPATIBILIDAD CON EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE AXIS**

Dado el carácter específico de este Protocolo, y con el fin de evitar duplicidades, en los casos en que una conducta pueda estar comprendida tanto en el ámbito del presente Protocolo como en el del **Código Ético y de Conducta** de Axis, **prevalecerá la aplicación del procedimiento establecido en este Protocolo**.

## ANEXO I: NORMAS BÁSICAS DE CONDUCTA

A continuación, se definen las conductas necesarias para garantizar unas relaciones personales y laborales correctas, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el respeto a la ley y a los derechos de los demás.

- Respetar a todas las personas como te gustaría que te respetaran a ti.
- Cumple con tus obligaciones. No sobrecargues de trabajo a tus compañeros.
- Utiliza un tono de voz respetuoso, evitando que sea malsonante, agresivo o autoritario.
- No utilices gestos, palabras o actitudes que puedan ofender.
- Elimina de la relación de trabajo toda conducta que suponga intimidación, amenaza o discriminación de cualquier tipo.
- No emitas juicios sobre las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás.
- Informa de manera veraz, concreta y fundamentada.
- Cuando emitas una opinión en relación con una acción realizada por otro/a compañero/a, hazlo manteniendo el debido respeto hacia él/ella y de forma constructiva.
- Todos los profesionales somos un equipo de trabajo. Evita cualquier práctica y comportamiento que perjudique la buena reputación de tus compañeros.

## ANEXO II: CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL<sup>5</sup>

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

### EXCLUSIONES

No tendrán la consideración de acoso laboral/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, aunque un conflicto afecte al ámbito laboral y se de en su entorno e influya en la organización y en la relación laboral, no podrá considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.
- Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa del Instituto; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con

---

<sup>5</sup> Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.
- Relación de conductas que no son consideradas acoso laboral de acuerdo con el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones (tales como conflictos en huelgas, ofensas puntuales, amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo, etc.).

### **ANEXO III: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:<sup>6</sup>

#### **(i) Conductas verbales**

Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables, llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras.

#### **(ii) No verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **(iii) Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, gestos obscenos.

#### **Tipo de acoso sexual:**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

#### **(i) Acoso “quid pro quo”**

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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

---

<sup>6</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Directiva 2006/54/CE, y la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

(ii) Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro de Axis, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

## **ANEXO IV: CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD SEXUAL**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso<sup>7</sup>:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

---

<sup>7</sup> De acuerdo con normativa vigente en materia de igualdad y prevención del acoso, incluyendo la Ley Orgánica 3/2007, la Directiva 2006/54/CE, y la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI.

## ANEXO V MODELO DE DENUNCIA

A la atención del/la Directora/a General de Axis.

### SOLICITANTE

---

Persona afectada

Representante Legal

Otros

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

---

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Sexo

H

M

Unidad a la que pertenece

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

---

### DOCUMENTACIÓN ANEXA (Especificar)

---

### SOLICITUD

---

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

**Consentimiento informado de la persona afectada<sup>8</sup>**

He sido debidamente informada sobre el contenido, alcance y consecuencias de la presente denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En consecuencia, otorgo mi consentimiento libre, voluntario y consciente para la presentación de esta denuncia y para el inicio de las actuaciones previstas en el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

En [LOCALIDAD], a [FECHA].

Firma: \_\_\_\_\_

---

<sup>8</sup> **A cumplimentar exclusivamente si la denuncia es presentada por un tercero diferente a la persona afectada en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.**