



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



ABRIL 2025

I. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO

PRAXIA, en su compromiso con la dignidad de las personas y la creación de un entorno laboral respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, establece el presente Protocolo como instrumento para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Este protocolo se integra en nuestro Sistema de Gestión de Compliance Penal y refleja nuestro compromiso con la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, discriminación o conducta que atente contra la dignidad de las personas.

II. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del presente protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que puede ser contrario a la libertad, a la libertad sexual y a la integridad moral, especialmente en los casos de acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

Para ello, PRAXIA ENERGY S.L.:

- Fomenta la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad, a la libertad sexual y a la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital, velando igualmente por un entorno en el que los integrantes de la empresa respeten la integridad, libertad y dignidad del resto de compañeros y compañeras.
- Manifiesta la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad, la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización.

- Facilita la identificación de las consultas constitutivas de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad, la libertad sexual y la integridad moral.
- Implanta un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones de acoso señaladas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- Asegurar que toda la plantilla conoce y comprende el protocolo.

El Protocolo resulta de aplicación a la totalidad de los integrantes de la empresa y cualquier persona que, no teniendo una relación laboral, preste servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación, las que realicen prácticas no laborales, etc.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad, la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan 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 la persona trabajadora toma su descanso o donde come, 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 (acceso digital, virtual o ciberacoso), entre otros.

III. DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Acoso en el entorno laboral: Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s de forma vertical desde una posición de poder (superior a subordinado/a), de forma horizontal (entre compañeros/as de trabajo) e incluso de forma ascendente (de un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico), ello con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, atacando su dignidad personal y/o buscando su aislamiento.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán siempre discriminatorios. Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, también se considerará discriminación por razón de sexo.

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y constituye discriminación directa por razón de sexo.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, es aquel producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Acoso sexual ambiental, es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientes, colaboradores, proveedores, etc.).

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO:

A modo de ejemplo, se indican a continuación diferentes formas de manifestación del **ACOSO LABORAL** (pueden darse otras):

Conductas de descrédito personal

- Ridiculizar o burlarse de la persona, sus gestos, su voz, sus convicciones.
- Realizar críticas a la vida personal o familiar.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Cuestionar reiteradamente las decisiones de la persona.
- Asignar sobrenombres o apodos ofensivos.

Conductas de intimidación

- Amenazar verbal o gestualmente.
- Gritar o elevar la voz de manera habitual.
- Manipular las herramientas de trabajo o el entorno físico para dificultar el trabajo.
- Amenazar con usar instrumentos disciplinarios (despido, expedientes, etc.).

Conductas de aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona afectada.
- Asignar un puesto de trabajo que aisle al trabajador del resto del equipo de forma injustificada.
- Ignorar la presencia del trabajador, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- Excluir sistemáticamente de reuniones o actividades laborales relevante.

Conductas de ataque profesional

- No asignar ningún trabajo o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Exceso de supervisión y/o criticar constantemente y de manera injustificada el trabajo realizado.
- Impedir deliberadamente el acceso a medios o información necesaria para el trabajo.
- Eliminar o reducir atribuciones propias del puesto sin justificación.

Conductas de manipulación profesional

- Ocultar información crucial para el desarrollo del trabajo.
- Atribuir malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas.

- Manipular la información para hacer parecer errores no existentes.
- Dejar al trabajador sin ocupación efectiva de manera continuada.
- Dar instrucciones contradictorias o imposibles de cumplir.

Con relación a conductas que sean constitutivas de **ACOSO SEXUAL**, se pueden señalar de forma no excluyente de otras:

Conductas verbales

- Efectuar proposiciones o realizar presiones para concretar encuentros de naturaleza sexual.
- Comentarios obscenos sobre la apariencia o condición sexual.
- Bromas de contenido sexual ofensivo sobre la persona.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de la persona.
- Llamadas telefónicas o mensajes electrónicos de carácter sexual no deseados.
- Demanda de favores sexuales, acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Gestos obscenos.
- Silbidos.
- Miradas lascivas recurrentes.

- Envío de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Mensajes o contenidos escritos de naturaleza sexual en redes sociales, correos electrónicos o aplicaciones de mensajería.

Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, roces, etc.).
- Tocamientos (intencionados o "accidentales") no deseados de partes sexuales del cuerpo.
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconamientos.
- Intentos de besar o acariciar.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

Finalmente, como ejemplos de **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** se pueden indicar estos:

Conductas discriminatorias

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Comentarios despectivos sobre las mujeres/hombres en el entorno laboral.
- Menospreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
- Asignar tareas sin valor o degradantes por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar a personas que asumen tareas tradicionalmente asociadas al otro sexo.

Conductas organizativas

- Asignar trabajos de responsabilidad inferior a su capacidad por razón de sexo.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a medios necesarios para realizarlo.
- Denegar arbitrariamente permisos a los que tiene derecho.
- Discriminar en la formación, promoción o desarrollo profesional por razón de sexo.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

Conductas contra la conciliación

- Ejercer presión para que no ejercite derechos de conciliación.
- Discriminar en el desarrollo profesional por ejercer derechos de reducción de jornada o excedencias por cuidado.
- Hostigar a quienes se acogen a permisos por maternidad o paternidad.
- Presionar para la renuncia de derechos legalmente reconocidos.

IV. MARCO NORMATIVO

Este protocolo se fundamenta en:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Constitución Española
- Código Penal
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en lo referente a la protección de denunciantes.

V. RESPONSABLE DEL PROTOCOLO

Se designa al Chief Technology Officer (CTO) como responsable de la implementación y seguimiento de este protocolo. Entre sus funciones se incluyen:

- Implementar medidas preventivas y contribuir en la identificación de situaciones de riesgo dentro de la empresa.

- Coordinar la formación en esta materia y divulgar el presente protocolo y los principios corporativos, cooperando con el resto de los miembros de la sociedad en la mejora de los procesos descritos.
- Transmitir la información relevante al órgano de dirección.
- Recibir las denuncias por acoso a través del canal de denuncias.
- Ejecutar los procedimientos siguiendo las directrices establecidas.
- Garantizar la confidencialidad del proceso.
- Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- Cuando proceda, instar al órgano de dirección a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones impuestas.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas.

VI. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LAS SITUACIONES DE ACOSO, DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO LAS MEDIDAS DE COMUNICACIÓN

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso señalados, PRAXIA ENERGY S.L., a través de su Responsable de Protocolo llevará a cabo:

- Acciones de difusión del presente protocolo a todos los niveles de la empresa a través de los medios oportunos.
- Igualmente se procurará que proveedores y clientes conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de formación específica para toda la plantilla en materia de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

- En su caso, si la web corporativa lo permite, se publicará el protocolo en la intranet de la empresa.
- Se realizarán sesiones informativas periódicas.
- Se insertarán carteles informativos en espacios comunes.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y CANAL DE DENUNCIAS

Durante el proceso se buscará proteger la intimidad, la confidencialidad, el respeto y la dignidad de las personas afectadas, salvaguardando a la víctima de posibles represalias y, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas que se podrían derivar de la situación, habrá que atender a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

La aplicación del Protocolo no impedirá la utilización de vías administrativas o judiciales de forma paralela o con posterioridad.

Las actuaciones del Responsable de protocolo quedarán recogidas por escrito. En el caso de que se incluyan declaraciones o testimonios, dicho documento deberá estar firmado por el manifestante.

Recibida la denuncia, se podrá designar a una persona externa a la empresa para que se encargue de la investigación, que proponga medidas cautelares y que elabore un informe posterior con propuesta de resolución que incluya las medidas correctivas, que deberá ser aprobado por el Responsable del protocolo.

En caso de conflicto de intereses entre denunciante y responsable de protocolo, la denuncia se remitirá al COO (Chief Operating Officer), quien deberá informar al órgano de dirección. El COO seguirá el mismo procedimiento que se detalla en el presente protocolo, si bien, la aprobación de la resolución final con las medidas a adoptar, corresponderá al órgano de dirección.

CANAL DE DENUNCIAS: Se establece un canal ético que permite presentar denuncias a través de:

- Correo electrónico: canaletico@praxiaenergy.com
- Dirección postal: C/ Santa Susana 1, entresuelo, oficina D, 33007, Oviedo, Asturias, ESPAÑA
- Formulario en la web www.praxiaenergy.com

FASES DEL PROCEDIMIENTO:

1 → Inicial de Comunicación y denuncia:

Presentación de denuncia por la persona afectada o testigo.

Cualquier trabajador de PRAXIA ENERGY S.L. podrá poner en conocimiento del Responsable del protocolo actuaciones que considere que pudieran ser constitutiva de situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo para que, tras su intervención, consiga la interrupción de la situación y alcance una solución aceptada por las partes.

La comunicación inicial de denuncia se enviará al Responsable del protocolo utilizando los medios indicados en el apartado anterior.

Se acusará recibo de la denuncia en el plazo de 3 días hábiles a contar desde el día siguiente a que se reciba, asignando un número al expediente.

2 → Investigación preliminar:

Se realizará un análisis inicial de la denuncia y, tras su valoración se decidirá si se continúa o no con la tramitación del expediente. Si la decisión es negativa, tendrá que estar debidamente motivada, y comportará el archivo de la comunicación o denuncia. Esta decisión se documentará en el plazo de cinco días hábiles desde el acuse de recibo de la denuncia.

Iniciado en expediente se llevarán a cabo las actuaciones preliminares que se consideren necesarias y convenientes para evitar la coincidencia entre las partes implicadas, además se dará traslado a la persona denunciada del contenido de la denuncia, con acuse de recibo, para que pueda contestar en un plazo de cinco días hábiles.

El Responsable del protocolo, que será el encargado de la investigación, podrá utilizar los medios que estime necesarios para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la más estricta confidencialidad en todas las actuaciones. Los medios de prueba, a modo de ejemplo, pueden consistir en:

- Testificales
- Entrevista con las partes
- Informes periciales
- Otras evidencias disponibles

3 → Medidas cautelares:

En los casos de denuncia de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Responsable de protocolo solicitará cautelarmente al Órgano de Dirección la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este protocolo.

Las medidas cautelares serán **proporcionales** a la gravedad de los hechos, lo que implica que la medida adoptada debe ser adecuada y equilibrada en relación con la gravedad de los hechos denunciados y el riesgo que se pretende evitar. No debe ser excesiva ni más gravosa de lo estrictamente necesario para

proteger a las partes y asegurar la integridad de la investigación. Por ejemplo, la intensidad de la medida variará si se trata de comentarios ofensivos puntuales frente a amenazas o agresiones físicas.

Además, tendrán un **carácter temporal**, por lo que serán provisionales y limitadas en el tiempo. Su duración debe estar vinculada al tiempo que dure la investigación y no deben extenderse más allá de lo necesario. Es fundamental que se revisen periódicamente para confirmar si siguen siendo pertinentes y deben levantarse tan pronto como cese la causa que las motivó o finalice el procedimiento.

La decisión de implementar una medida cautelar debe **fundamentarse en indicios razonables y objetivos** que surjan de la información disponible al inicio o durante la investigación. No pueden basarse en meras suposiciones o prejuicios. La justificación de la medida, explicando por qué se considera necesaria, debe quedar debidamente documentada.

Por otro lado, resulta crucial que las medidas cautelares no supongan un menoscabo injustificado de los derechos laborales de ninguna de las partes, ni del denunciante ni del denunciado. No deben implicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de forma negativa y permanente, ni constituir una sanción encubierta. Cualquier cambio debe ser el mínimo indispensable para alcanzar el objetivo protector.

La adopción de medidas cautelares **no implica**, en ningún caso, **una declaración de culpabilidad** de la persona denunciada ni una confirmación de la veracidad de los hechos denunciados. Su **finalidad** es estrictamente **preventiva**: proteger a la presunta víctima, evitar la reiteración de conductas, asegurar un entorno laboral seguro durante la investigación y garantizar la objetividad del proceso.

Las medidas cautelares deben adoptarse con la mayor **rapidez** posible una vez que se recibe la denuncia y se realiza una valoración inicial que determine su necesidad. La prontitud es clave para proteger eficazmente a la persona denunciante y evitar que la situación de presunto acoso se prolongue o agrave.

La decisión de adoptar, modificar o levantar una medida cautelar debe ser **comunicada formalmente y por escrito** a las partes afectadas. Esta comunicación debe incluir la medida específica, una explicación clara de los motivos que la justifican y, en la medida de lo posible, su duración prevista o las condiciones para su revisión.

Durante todo el proceso, y especialmente en la aplicación de medidas cautelares, se debe garantizar la máxima **confidencialidad** para proteger la intimidad de las personas involucradas. Asimismo, se debe asegurar la protección de la persona denunciante frente a cualquier tipo de represalia, reforzando su garantía de indemnidad.

Todo el proceso relacionado con las medidas cautelares –la solicitud, la evaluación, la decisión, la comunicación a las partes, el seguimiento y el levantamiento– debe quedar debidamente **documentado**. Esto es importante para la transparencia del proceso y para posibles revisiones o auditorías futuras.

Una vez implementadas, es necesario realizar un **seguimiento** de la efectividad de las medidas cautelares. Se debe **evaluar periódicamente** si están cumpliendo su objetivo protector y si siguen siendo necesarias. Si las circunstancias cambian, las medidas pueden ser modificadas, sustituidas por otras más adecuadas o levantadas.

La decisión que adopte las medidas cautelares deberá estar motivada, recogerse por escrito y emitirse junto con el escrito que acuerde el inicio del expediente. Esta resolución deberá ser notificada a las partes por cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción.

En la resolución que adopte las medidas cautelares, se indicará la duración prevista de la misma, si bien, cabe la posibilidad de prórroga motivada de las mismas en el caso de que el expediente no haya finalizado.

Será necesario evaluar la efectividad de las medidas cada quince días hábiles, pudiendo ser modificadas de forma motivada y escrita ante cambios en la situación.

Las medidas cautelares podrán consistir en:

Medidas de separación física y funcional:

- Cambio temporal de puesto de trabajo de la persona denunciada o denunciante
- Reordenación o adaptación del tiempo de trabajo
- Cambio de centro de trabajo o departamento o posibilitar el teletrabajo.
- Adaptación del horario laboral para evitar coincidencias

Medidas de protección de la persona denunciante:

- Garantía de indemnidad frente a represalias
- Refuerzo de la confidencialidad de sus datos personales
- Establecimiento de canales seguros de comunicación
- Designación de una persona de referencia para apoyo y seguimiento

Medidas organizativas:

- Suspensión temporal de facultades de mando o supervisión de la persona denunciada
- Limitación temporal del acceso a información sensible o confidencial
- Suspensión de delegación de facultades de organización y control
- Supervisión reforzada de las interacciones laborales

4 → Resolución:

En el plazo de tiempo más breve posible, nunca superior a los tres meses desde que se presentará la denuncia, el Responsable del protocolo dictará una resolución sobre el caso.

Si considera que no existen pruebas o evidencias que acrediten suficientemente la existencia de una situación de acoso, se acordará el archivo de la denuncia.

Si, por el contrario, se apreciase la existencia de evidencias suficientes que acrediten la situación de acoso, se elaborará un informe en el que se recoja la causa de la denuncia, los hechos constatados, las circunstancias agravantes o atenuantes, y las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación, e instará, en su caso, a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada por parte del Órgano de dirección de la empresa, ello con indicación de la falta que se considera cometida así como el grado de la sanción que acarrearía. También se efectuará una propuesta con las medidas correctoras que se consideren más oportunas.

Esta resolución se notificará a las partes por cualquier medio que permita dejar constancia de la comunicación.

VIII. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El Responsable del protocolo hará seguimiento continuo del mismo, llevando un registro de los casos iniciados y de las resoluciones que se adopten, analizando las medidas que se hayan establecido en cada caso y evaluando la efectividad de las acciones acordadas.

De forma anual efectuará un informe en el que se concretarán el número y tipo de casos abiertos en el ejercicio, su duración hasta que se adoptó la resolución; la efectividad de las medidas preventivas acordadas y, en su caso, podrá indicar el grado de satisfacción con el procedimiento y proponer modificaciones.

El protocolo podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que efectúe el Responsable o a cualquier Ley o norma que afecte al contenido del mismo.

El protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y tendrá una vigencia indefinida.

IX. GARANTÍAS DE CONFIDENCIALIDAD

Todas las entrevistas (con la persona denunciante, denunciada y posibles testigos) se realizarán en un entorno que garantice la privacidad. Se informará a todos los participantes sobre la naturaleza confidencial del proceso y su obligación de no divulgar la información tratada. Las actas o registros de estas entrevistas serán custodiados de forma segura por el Responsable del Protocolo (COO o CTO, según el caso).

Toda la documentación generada (denuncia, pruebas, informes, resolución) será tratada como estrictamente confidencial. El acceso al expediente estará limitado al Responsable del Protocolo, el equipo investigador (si se designa) y, en los términos que legalmente procedan para garantizar el derecho de defensa, a las partes directamente implicadas, siempre salvaguardando la identidad de otros intervinientes si no es estrictamente necesario para el ejercicio de dicho derecho.

La comunicación de las medidas cautelares y de la resolución final se realizará de forma individual y discreta a las partes directamente afectadas, evitando su difusión a personas no implicadas en el proceso.

Se reconoce que las denuncias por acoso pueden contener datos personales especialmente sensibles. Su tratamiento se realizará con las máximas garantías, limitando su recogida y uso a lo estrictamente indispensable para la investigación y resolución del caso.

El personal con responsabilidades en la gestión de denuncias (Órgano de Compliance, Responsable del Protocolo de Acoso, investigadores) recibirá formación específica y periódica en materia de protección de datos, gestión confidencial de la información y las obligaciones derivadas de la Ley 2/2023. Por otro lado, se informará a toda la plantilla de trabajadores de la existencia de estas garantías de confidencialidad a través de la difusión de los manuales, políticas y formaciones.

ANEXO - MODELO DE DENUNCIA

A/A AL RESPONSABLE DEL PROTOCOLO DE ACOSO

SOLICITANTE:

- ☐ Persona afectada
- ☐ Representante de la plantilla
- ☐ Responsable de Recursos humanos
- ☐ Otra persona (.....)

TIPO DE ACOSO

- ☐ Acoso laboral
- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF: SEXO: Hombre [] Mujer []

Puesto de Trabajo

Teléfono: e-mail:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA:

- ☐ NO
- ☐ SI [Especificar]

Identificación de los TESTIGOS

SOLICITA el/la compareciente la tramitación de la presente denuncia y la investigación de los hechos descritos siguiendo el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

En, a de de 202.....

Fdo. Denunciante

Fdo. Receptor de la denuncia

INFORMACIÓN IMPORTANTE

La presentación de esta denuncia implica el tratamiento de datos personales de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, siendo la responsable de tratamiento PRAXIA ENERGY S.L., y su única finalidad será gestionar la denuncia formulada. Los datos no serán cedidos salvo que exista obligación legal para ello (administraciones públicas o jurisdiccionales).

Se garantiza la confidencialidad en los términos indicados en el Protocolo para la prevención del acoso.

Los datos serán conservados durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales y atender las posibles responsabilidades que pudieran derivar del cumplimiento de la finalidad para la que los datos fueron recabados.

Usted tiene derecho a obtener información sobre si en Praxia Energy estamos tratando sus datos personales, por lo que puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de datos y oposición y limitación a su tratamiento ante Praxia Energy, C/Santa Susana nº 1 Entresuelo, Oficina CP.33007, Oviedo, Asturias, teléfono: 985211117 o en la dirección electrónica central@praxiaenergy.com, identificándose suficientemente en su solicitud por

medios electrónicos o, en su defecto, mediante solicitud debidamente firmada. No obstante, si el responsable del tratamiento tuviese dudas razonables en relación con la identidad de la persona física que cursa la solicitud podrá solicitar que se facilite información adicional necesaria para confirmar su identidad. Asimismo, y especialmente si considera que no ha obtenido satisfacción plena en el ejercicio de sus derechos, podrá presentar una reclamación ante la autoridad nacional de control dirigiéndose a estos efectos a la Agencia Española de Protección de Datos, C/ Jorge Juan, 6 – 28001 Madrid.

- ☐ He leído y acepto la política de protección de datos para la gestión de mis datos con relación al expediente que se iniciará tras la denuncia.