



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia sexual en el entorno laboral

2026

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL1

2.- FINALIDAD Y ALCANCE DEL PROTOCOLO.....1

3.- NORMATIVA APLICABLE.....2

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN3

5.- SUJETOS PROTEGIDOS E IMPLICADOS4

6.- DEFINICIÓN DE CONDUCTAS INCLUIDAS EN ESTE PROTOCOLO5

 6.1. Acoso sexual.....5

 6.2. Acoso por razón de sexo5

 6.3. Otras formas de violencia sexual en el entorno laboral6

7.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....9

8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....10

 8.1.- ACTUACIONES PREVIAS A LA DENUNCIA.....10

 8.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO11

 8.3.- MEDIDAS CAUTELARES.....12

 8.4. INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN.....12

 8.5. RESOLUCIÓN Y MEDIDAS14

 8.6. CASOS CON PERSONAS AJENAS A LA PLANTILLA15

 8.7. COLABORACIÓN CON OTRAS EMPRESAS O CON AUTORIDADES.....16

 8.8. CONDUCTAS MALICIOSAS O DENUNCIAS FALSAS.....17

9.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN18

 9.1. SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CASOS18

 9.2. EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PROTOCOLO18

 9.3. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.....18

ANEXO I. MODELO DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE ATENCIÓN PRIMARIA20

ANEXO II. MODELO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PERMANENTE21

ANEXO III. MODELO DE DESIGNACIÓN AD HOC DE PERSONA O COMISIÓN INSTRUCTORA DEL EXPEDIENTE23

ANEXO IV. MODELO DE DESIGNACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.....24

ANEXO V. MODELO DE ACTA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS TRAS RESOLUCIÓN26

ANEXO VI. MODELO DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA CONJUNTA (ENTRE EMPRESAS)...28

ANEXO VII. MODELO DE COMUNICACIÓN DE RUPTURA DE VÍNCULO PROFESIONAL CON PERSONA EXTERNA POR CONDUCTA DE VIOLENCIA SEXUAL30



1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL¹.

ROLABO OUTSOURCING, S.L. (en adelante, “ROLABO OUTSOURCING”) manifiesta, a través del presente protocolo, su compromiso firme con la prevención, detección, atención y reparación de todas las formas de violencia sexual que puedan producirse en el entorno laboral.

Este compromiso se enmarca en el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente a la libertad sexual, la dignidad, la igualdad de trato y la integridad física, moral y psicosocial. La violencia sexual en cualquiera de sus formas, ya sea mediante conductas de acoso sexual, actos discriminatorios por razón de sexo o hechos aislados pero graves como los regulados en la Ley Orgánica 10/2022, constituye una grave vulneración de estos derechos y no será tolerada bajo ningún concepto.

Este protocolo unifica en un solo documento los procedimientos para la gestión de todos los casos de violencia sexual en el ámbito profesional, incorporando de forma diferenciada:

- Los supuestos de **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**, definidos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007.
- Las **otras formas de violencia sexual** recogidas en la Ley Orgánica 10/2022, aunque no respondan a un patrón reiterado, como pueden ser los tocamientos no consentidos, el chantaje sexual, el ciberacoso sexual o la difusión no autorizada de contenido íntimo.

La finalidad de este documento es garantizar una intervención diligente, segura, imparcial y proporcional ante cualquier situación que atente contra los derechos sexuales y reproductivos, la dignidad o la integridad de quienes integran la empresa o colaboran con ella.

El protocolo es de obligado cumplimiento para toda la organización y se aplicará con carácter prioritario a cualquier otro procedimiento interno, sin perjuicio de las responsabilidades legales que puedan derivarse en cada caso.

2.- FINALIDAD Y ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco claro, operativo y garantista para prevenir, detectar y actuar ante todas las formas de violencia sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, de manera que se garantice el derecho a un trabajo libre de violencias, discriminaciones y tratos vejatorios.

De forma específica, este protocolo regula las actuaciones de la empresa ante:

- **Situaciones de acoso sexual:** comportamientos de naturaleza sexual, verbales o físicos,

¹ Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

que resulten ofensivos, humillantes, intimidatorios o atentatorios contra la dignidad de la persona, cuando estos sean reiterados o sistemáticos.

- **Situaciones de acoso por razón de sexo:** conductas basadas en el sexo de una persona, no necesariamente de índole sexual, que generen un entorno hostil, humillante o discriminatorio.
- **Otras formas de violencia sexual:** actos que no requieren habitualidad para ser sancionables, pero que suponen una vulneración grave de la libertad sexual o integridad de la persona.

Este protocolo se aplicará con independencia de:

- La relación contractual existente entre las partes (personal fijo, temporal, en prácticas, externo...).
- El lugar físico en el que se desarrollen los hechos (dentro o fuera del centro de trabajo, siempre que esté vinculado a la relación profesional).
- El canal por el que se produzca la violencia (presencial, digital, telefónico, etc.).
- La orientación sexual, identidad de género, expresión de género u otras características personales de las personas implicadas.

Además de ofrecer una vía clara para la denuncia y resolución de los casos, el protocolo tiene también una función preventiva y organizativa, encaminada a reducir los factores de riesgo y garantizar un entorno de trabajo seguro para toda la plantilla.

3.- NORMATIVA APLICABLE

El presente protocolo se fundamenta en el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en materia de igualdad, prevención de riesgos laborales, protección frente a las violencias sexuales y garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En particular, se ajusta a lo dispuesto en:

- La **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que reconoce el derecho a la integridad sexual y obliga a las empresas a adoptar medidas específicas de prevención, detección y actuación frente a todas las formas de violencia sexual en el ámbito laboral.
- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, especialmente en lo relativo a la protección frente a riesgos psicosociales y situaciones de acoso o violencia.
- La **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que establece la obligación de contar con un canal interno de información que garantice la confidencialidad, anonimato si se desea, y protección de las personas denunciantes.
- El **artículo 173.1 del Código Penal** (trato degradante), el **artículo 184** (acoso sexual), el **artículo 181** (abuso sexual), y otros artículos relacionados con delitos contra la libertad sexual.
- El **Convenio General de la Industria Química**, así como otras normas internas de la empresa en materia de igualdad, prevención y actuación ante situaciones de violencia o discriminación.

Este protocolo también toma como referencia las directrices de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, el **Convenio 190 sobre violencia y acoso**, y las recomendaciones del Instituto de las Mujeres y otros organismos especializados.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que, de forma habitual u ocasional, mantengan una **relación profesional con ROLABO OUTSOURCING**, independientemente de la naturaleza jurídica de dicha relación.

Se incluye expresamente a:

- Personas trabajadoras de la empresa, con cualquier tipo de contrato.
- Personas en prácticas, en formación o en programas de inserción laboral.
- Personal de empresas proveedoras, subcontratas, servicios externalizados o colaboradores/as recurrentes.
- Clientes/as habituales u ocasionales, cuando exista relación profesional o de atención directa.
- Personas visitantes, ponentes, técnicas u otras cuya actividad se desarrolle dentro del marco profesional de la empresa.



El protocolo se aplicará siempre que los hechos:

- Se produzcan **en el lugar de trabajo** habitual o en cualquiera de los espacios físicos o digitales habilitados por la empresa (incluidos grupos de mensajería, plataformas colaborativas, correos, etc.).
- Tengan lugar **durante actividades vinculadas a la empresa**, incluso si se desarrollan fuera del horario laboral o fuera de sus instalaciones (eventos, comidas, viajes, acciones formativas, etc.).
- Se den en situaciones de representación institucional, desplazamientos organizados o estancias laborales gestionadas por la empresa.

Este protocolo será también aplicable cuando los hechos hayan sido cometidos por personas **ajenas a la empresa**, siempre que la situación se haya producido **en un contexto profesional**, y exista una obligación de la empresa de intervenir, proteger o activar medidas correctoras.

En los casos en los que la persona agresora pertenezca a otra entidad, se promoverá la **constitución de una comisión instructora interempresarial**, de acuerdo con lo previsto en el presente protocolo.

5.- SUJETOS PROTEGIDOS E IMPLICADOS

Este protocolo tiene como finalidad proteger a cualquier persona vinculada a la empresa que pueda verse afectada por una situación de violencia sexual en el entorno laboral, sin distinción por tipo de relación contractual, jerárquica o externa.

Se consideran **sujetos protegidos**:

- Las personas **trabajadoras de la empresa**, con independencia de su tipo de contrato (indefinido, temporal, parcial, en prácticas, etc.).
- Las personas en **formación, voluntariado o programas de inserción laboral**.
- El personal de **empresas contratistas, subcontratistas o proveedoras** que presten servicios en el mismo centro de trabajo o en actividades comunes.
- Las personas que, sin formar parte de la plantilla, mantengan una **relación profesional continuada** con la empresa, como pueden ser clientes, representantes, usuarios/as de servicios, etc.
- Las personas que **colaboren puntualmente** con la organización (conferenciantes, formadores, profesionales invitados...).



Asimismo, podrán ser **denunciadas** en el marco de este protocolo tanto personas que pertenezcan a la empresa como personas externas, siempre que los hechos se produzcan o tengan impacto en el contexto laboral.

Cuando las personas implicadas en los hechos pertenezcan a **empresas diferentes**, pero vinculadas por una relación profesional o contractual, se aplicará lo dispuesto en el apartado correspondiente sobre coordinación interempresarial (apartado 8.7).

En todos los casos, las actuaciones previstas en el protocolo garantizarán el respeto a los derechos fundamentales de ambas partes, sin perjuicio de la aplicación de medidas preventivas, cautelares o sancionadoras cuando proceda.

6.- DEFINICIÓN DE CONDUCTAS INCLUIDAS EN ESTE PROTOCOLO

6.1. Acoso sexual

Conforme a la definición establecida en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual se entiende como:

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

Ejemplos comunes de acoso sexual:

- Propuestas sexuales persistentes no deseadas.
- Comentarios obscenos o chistes de contenido sexual reiterados.
- Contacto físico reiterado o acercamiento inapropiado.
- Envío reiterado de mensajes o imágenes de carácter sexual.
- Presiones para mantener relaciones sexuales con promesas o amenazas laborales.

6.2. Acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la misma Ley define el acoso por razón de sexo como:

“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.”

Este tipo de acoso no tiene por qué tener connotación sexual, pero sí está basado en roles, estereotipos o prejuicios de género.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Desprestigiar o infantilizar sistemáticamente a mujeres en el equipo.
- Desvalorizar las funciones desempeñadas por personas de un sexo concreto.
- Relegar a las mujeres a tareas de soporte o cuidado sin justificación.
- Desincentivar la promoción profesional por motivos vinculados a la maternidad.
- Hostilidad hacia personas que rompen con los roles de género esperados.

6.3. Otras formas de violencia sexual en el entorno laboral

Además del acoso sexual o por razón de sexo, este protocolo incluye las conductas contempladas en la Ley Orgánica 10/2022 como formas de **violencia sexual**, aunque no se ajusten a la habitualidad o reiteración propias del acoso.

Estas conductas **pueden ser puntuales**, pero generan un impacto grave sobre la libertad sexual o la integridad de la persona.

A título orientativo, se consideran **conductas constitutivas de violencia sexual**, entre otras, las siguientes:

Contacto físico inadecuado o no consentido (aunque sea aislado)

Ejemplos:

- Tocar el muslo, cintura o espalda de otra persona sin permiso.
- Abrazar, besar o rozar intencionadamente a alguien sin consentimiento, incluso como “broma” o “costumbre”.

Exhibicionismo o exposición sexual no consentida

Ejemplos:

- Mostrarse desnudo/a o semidesnudo/a en un entorno compartido sin justificación.
- Exponerse físicamente o mostrar los genitales de manera explícita a otra persona sin consentimiento.

Difusión o grabación no consentida de contenido íntimo o sexual

Ejemplos:

- Grabar o difundir imágenes de contenido íntimo sin autorización.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- Compartir en grupos de trabajo o canales internos vídeos sexualmente explícitos con intención intimidatoria o de burla.

Ciberacoso sexual

Ejemplos:

- Enviar mensajes con connotación sexual, imágenes, vídeos o emojis de contenido explícito no solicitados.
- Utilizar redes internas o profesionales para hacer insinuaciones, presionar o incomodar con propuestas de tipo sexual.

Proposición sexual no deseada en situaciones de poder o jerarquía

Ejemplos:

- Insinuar que podría mejorar la situación profesional o contractual de alguien si accede a mantener relaciones íntimas.
- Realizar proposiciones sexuales durante reuniones o evaluaciones aprovechando una posición de superioridad.

Observación no consentida del cuerpo o de zonas íntimas

Ejemplos:

- Miradas lascivas, reiteradas o invasivas hacia el cuerpo de otra persona, especialmente en vestuarios, aseos u oficinas.
- “Espiar” a una persona mientras se cambia o utiliza instalaciones de uso privado.

Coacciones sexuales o chantajes emocionales

Ejemplos:

- Amenazar con perjudicar a alguien si no accede a mantener una relación íntima.
- Insistir reiteradamente con frases como “si no lo haces, me hundes la carrera” o “te arrepentirás”.

Consumo forzado o presionado de pornografía

Ejemplos:

- Obligar a alguien a ver vídeos pornográficos.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- Reproducir contenido pornográfico en espacios comunes o reuniones en tono de burla, provocación o intimidación.

Discursos sexuales degradantes o violencia simbólica

Ejemplos:

- Bromas sexuales basadas en estereotipos misóginos, homófobos, transfóbicos o racializados.
- Hacer comentarios denigrantes sobre la vida sexual, el cuerpo o el aspecto físico de una persona.
- Usar la sexualidad como recurso de humillación, cosificación o amenaza simbólica (por ejemplo: “esas solo sirven para...”).

Violencia sexual en contextos laborales informales

Ejemplos:

- Agresiones o situaciones sexuales no consentidas en viajes de empresa, cenas, afterworks o eventos corporativos.
- Comportamientos sexualmente intimidatorios en alojamientos compartidos, vehículos organizados o fiestas internas.

Trata, prostitución o explotación sexual vinculadas al entorno profesional

Ejemplos:

- Forzar o encubrir la participación de personas trabajadoras en prácticas de explotación sexual.
- Favorecer de forma directa o indirecta contextos en los que se comercie con el cuerpo o la sexualidad de personas vulnerables.

Cualquier conducta que encaje en estos supuestos, aunque sea aislada o aparentemente leve, será objeto de análisis, intervención y respuesta conforme a este protocolo si:

- Ocurre en el entorno profesional vinculado a la empresa.
- Supone una agresión, invasión o intimidación de tipo sexual, aunque no sea continuada.
- Es percibida como ofensiva, humillante, intimidatoria o atentatoria contra la libertad o la integridad sexual.



7.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones desarrolladas en el marco de este protocolo se regirán por los siguientes principios rectores:

- **Tolerancia cero:** La empresa manifiesta su total rechazo a cualquier forma de violencia o acoso sexual, independientemente de su gravedad, reiteración o vínculo contractual entre las personas implicadas.
- **Diligencia debida:** Desde el momento en que se tenga conocimiento de una posible situación de violencia sexual, la empresa actuará con la mayor celeridad, seriedad y eficacia, cumpliendo con su deber de protección y prevención.
- **Confidencialidad:** Se garantizará el máximo respeto a la privacidad de las personas implicadas, limitando el acceso a la información exclusivamente a quienes intervengan en el procedimiento. Cualquier vulneración de esta confidencialidad podrá ser objeto de sanción.
- **No revictimización:** Se evitará que la persona afectada tenga que repetir innecesariamente su relato, que sea expuesta al juicio o escrutinio de otras personas o que sufra represalias directas o indirectas como consecuencia de la denuncia.
- **Protección y acompañamiento:** La persona denunciante tendrá derecho a recibir acompañamiento durante todo el procedimiento, así como a la adopción de medidas de protección que eviten nuevos episodios de riesgo.
- **Imparcialidad y respeto al debido proceso:** Se garantizará el derecho de todas las personas implicadas a ser escuchadas, a aportar pruebas y a una valoración objetiva de los hechos, sin prejuicios ni presunciones automáticas de culpabilidad o inocencia.
- **Prohibición de represalias:** Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de represalia contra quien denuncie, participe como testigo, colabore en la investigación o simplemente exprese su apoyo a la persona afectada. Las represalias serán consideradas faltas muy graves.
- **Accesibilidad y comprensión:** El protocolo debe ser fácilmente comprensible y conocido por todas las personas vinculadas a la empresa, especialmente aquellas más vulnerables o con menor acceso a información institucional.
- **Interseccionalidad:** Se reconocerá que las experiencias de violencia sexual pueden verse agravadas por otros ejes de discriminación, como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, el origen étnico, la edad o la discapacidad. Se prestará especial atención a estas circunstancias.



8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Este protocolo se activa exclusivamente a través de la presentación formal de una denuncia, siguiendo el procedimiento que se describe en los siguientes apartados. No obstante, se reconoce que en determinadas situaciones pueden darse pasos previos de orientación o búsqueda de apoyo, que no constituyen activación formal del protocolo, pero que la empresa atenderá con la debida confidencialidad y sensibilidad.

8.1.- ACTUACIONES PREVIAS A LA DENUNCIA

Antes de activar formalmente el protocolo, cualquier persona vinculada profesionalmente con ROLABO OUTSOURCING podrá solicitar, de forma confidencial, **información, orientación o acompañamiento** ante una situación que le genere malestar, incomodidad o dudas sobre si pudiera constituir una forma de violencia o acoso sexual.

Estas actuaciones previas no suponen la activación del protocolo, pero son reconocidas por la empresa como una **vía legítima de prevención, detección temprana y cuidado**, y podrán servir para:

- Obtener una **valoración preliminar** de los hechos desde un enfoque técnico y libre de juicios.
- Conocer los **derechos, recursos y canales de denuncia** disponibles.
- Valorar posibles **medidas de protección inmediata** sin necesidad de formalizar una denuncia.
- Decidir con mayor información si se desea o no activar el procedimiento.

Las consultas podrán dirigirse a:

- La **persona responsable de atención primaria** designada por la empresa.
- El **canal interno de información o asesoramiento habilitado** a tal efecto.
- Otras personas o unidades con formación específica en igualdad o prevención de violencias sexuales, si están debidamente identificadas.

Todas estas actuaciones serán tratadas con la **máxima confidencialidad** y respeto, y no implicarán en ningún caso presión para formalizar una denuncia. No obstante, si se identificara una situación de **riesgo grave o indicios de delito**, la empresa podrá activar de oficio las medidas necesarias para proteger a la persona afectada y cumplir con su deber legal de diligencia.



8.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo se activa exclusivamente a través de la presentación formal de una denuncia, por parte de la persona afectada o de cualquier persona que tenga conocimiento directo de una posible situación de acoso o violencia sexual.

La denuncia podrá presentarse a través del canal habilitado por la empresa, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos en la **Ley 2/2023, de protección del informante**, garantizando:

- La posibilidad de presentar la denuncia **de forma confidencial o anónima**, a elección de la persona denunciante.
- La **protección de la identidad** de todas las personas implicadas.
- La **seguridad de la información** y la trazabilidad del procedimiento.
- La posibilidad de realizar la denuncia **por escrito**, a través de medios digitales o presenciales, según se establezca en la política interna.

Podrán presentar denuncia:

- Personas trabajadoras o en prácticas vinculadas a la empresa.
- Personas externas que participen en actividades o mantengan relación profesional con la empresa (por ejemplo, personal subcontratado, clientela o proveedoras).
- Terceras personas que, sin ser parte directa, tengan conocimiento de hechos potencialmente constitutivos de acoso o violencia sexual.

La denuncia deberá recoger, en la medida de lo posible:

- Identificación de la persona denunciante (excepto si desea mantener el anonimato).
- Datos de la persona presuntamente responsable.
- Descripción detallada de los hechos: fechas, lugares, contexto, duración, frecuencia y posibles testigos.
- Cualquier otra información que facilite la valoración preliminar de los hechos.

Una vez recibida la denuncia, la **persona o comisión instructora** valorará su **admisión o inadmisión a trámite** en un plazo máximo de **siete días laborables**, notificando dicha decisión a la persona denunciante, cuando sea identificable.

En ese mismo plazo, se comunicará también:

- La **designación de la persona o comisión instructora del caso**, en caso de que no coincida con quien haya recibido la denuncia.
- Las primeras **medidas de protección o cautelares** que se adopten, si procede.

La decisión de inadmisión deberá estar debidamente motivada, y podrá basarse en la falta de competencia, inexistencia de hechos constitutivos de acoso o insuficiencia manifiesta de



información, sin perjuicio de ofrecer orientación o remitir a otros procedimientos internos.

8.3.- MEDIDAS CAUTELARES

Una vez admitida a trámite la denuncia, la comisión instructora o la persona instructora designada podrá proponer la adopción de **medidas cautelares** dirigidas a proteger a la persona denunciante, evitar la reiteración de los hechos y garantizar el correcto desarrollo del procedimiento.

Estas medidas tendrán carácter **provisional y preventivo**, y se aplicarán conforme a criterios de:

- **Proporcionalidad**, en función de la gravedad de los hechos y el riesgo percibido.
- **Necesidad**, si existe posibilidad de repetición, exposición o conflicto.
- **Respeto a la persona afectada**, evitando cualquier forma de revictimización.

En ningún caso las medidas cautelares se aplicarán sobre la persona denunciante salvo que esta lo solicite expresamente. Cuando sea necesario modificar funciones, horarios, ubicaciones o cualquier aspecto de la organización, se priorizará que el cambio recaiga sobre la persona denunciada.

Ejemplos de medidas cautelares:

- Prohibición de contacto entre las personas implicadas (físico o digital).
- Reorganización temporal de funciones, turnos, grupos o espacios.
- Restricción de acceso a determinadas zonas de trabajo.
- Suspensión cautelar de tareas, visitas o participación en determinadas actividades.
- Interrupción de colaboración con personas o entidades externas, si procede.

Cuando la persona denunciada **no pertenezca a la plantilla** de la empresa, se podrá solicitar a su entidad de origen la adopción de medidas específicas, y, si no hay colaboración o el riesgo persiste, se valorará la **ruptura del vínculo profesional** con dicha persona o entidad.

Todas las medidas deberán quedar **documentadas**, ser revisadas periódicamente y mantenerse durante el tiempo estrictamente necesario, adaptándose a la evolución del procedimiento.

8.4. INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN

Una vez admitida la denuncia y adoptadas, si procede, las medidas cautelares iniciales, se procederá a la apertura del procedimiento de instrucción.



Designación de la persona o comisión instructora

La investigación de los hechos será llevada a cabo por la **persona o comisión instructora designada**, que podrá ser una persona interna con formación específica o un perfil externo especializado, en función de la naturaleza del caso, su complejidad o la necesidad de garantizar mayor objetividad.

La persona instructora, o la comisión instructora, deberán reunir las siguientes condiciones:

- Tener **formación acreditada en materia de igualdad y violencia sexual** (al menos uno de los miembros).
- Disponer de conocimientos en **procedimientos disciplinarios y marco jurídico aplicable** (al menos uno de los miembros).
- No mantener ninguna relación jerárquica, personal o profesional con las personas implicadas.
- Garantizar la **confidencialidad, imparcialidad e independencia** durante todo el procedimiento.

Durante la fase de instrucción se realizarán todas las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos denunciados, respetando los derechos fundamentales de ambas partes y evitando cualquier forma de revictimización.

Estas actuaciones podrán incluir:

- Entrevistas con la persona denunciante (y la posible víctima si no fuera la denunciante), con la persona denunciada y con posibles testigos, respetando en todo momento su derecho a ser acompañadas por una persona de confianza.
- Recopilación y análisis de documentos, comunicaciones, grabaciones o cualquier otro elemento probatorio disponible, siempre conforme a la legalidad vigente.
- Revisión del contexto organizativo si fuera necesario, para valorar elementos estructurales o antecedentes relevantes.

Derechos garantizados

Durante el procedimiento, ambas partes tendrán derecho a:

- Ser informadas del contenido de la denuncia y del estado del procedimiento.
- Ser oídas y aportar pruebas o alegaciones.
- Estar acompañadas por una persona de confianza.
- Recibir un trato digno, imparcial y confidencial en todo momento.

Toda la información recabada durante la instrucción tendrá carácter confidencial y no podrá ser difundida ni comunicada a personas ajenas al procedimiento. Cualquier vulneración de este



deber de confidencialidad podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El procedimiento de investigación deberá desarrollarse en un **plazo razonable**, adaptado a la complejidad del caso, y documentarse adecuadamente para garantizar la trazabilidad y el respeto al debido proceso.

8.5. RESOLUCIÓN Y MEDIDAS

Finalizada la fase de instrucción, la persona o comisión instructora elaborará un **informe técnico** o **informe pericial** que constituirá la base para la resolución del expediente.

El informe deberá contener, al menos, los siguientes apartados:

- **Antecedentes:** exposición sucinta de los hechos denunciados y de las partes implicadas.
- **Metodología:** descripción de las actuaciones realizadas durante la instrucción (entrevistas, análisis documental, otras diligencias).
- **Hechos probados:** relación de los hechos que se consideren acreditados tras la valoración de las pruebas disponibles.
- **Valoración:** análisis técnico de los hechos probados en relación con las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en el protocolo y en la normativa aplicable.
- **Conclusiones y dictamen pericial:** determinación de si existe o no acoso conforme al marco jurídico vigente.

Principios que debe cumplir el informe:

- **Imparcialidad:** debe basarse exclusivamente en los hechos y pruebas recabadas, sin emitir juicios de valor personales sobre las personas implicadas.
- **Motivación:** debe justificar de forma razonada sus conclusiones.
- **Claridad:** debe emplear un lenguaje técnico comprensible, evitando ambigüedades.
- **Confidencialidad:** el informe tendrá carácter reservado y solo será accesible a las personas que intervengan formalmente en la resolución del caso.

Posibles resoluciones

La resolución podrá consistir en:

- **Archivo del caso**, si no se acreditan los hechos denunciados o no constituyen una conducta recogida en este protocolo.
- **Adopción de medidas internas**, como reorganización de espacios, tareas, equipos o funciones.
- **Aplicación de medidas disciplinarias**, si los hechos son constitutivos de infracción laboral conforme al convenio colectivo o normativa interna aplicable.
- **Derivación del caso a Fiscalía u otras autoridades competentes**, si se aprecian indicios



razonables de delito.

- **Propuesta de ruptura del vínculo profesional** con terceras personas o entidades externas, en los casos en que la persona agresora no pertenezca a la plantilla.

Comunicación y protección de las partes

La resolución será comunicada, con la debida confidencialidad, a ambas partes implicadas. En dicha comunicación se indicará:

- El resultado de la investigación.
- Las medidas que se adoptarán, si las hubiera.
- Los recursos internos o externos disponibles si alguna parte no estuviera conforme con el resultado.

Se garantizará que las personas implicadas **reciban protección continuada** frente a posibles represalias o nuevas situaciones de exposición, incluso después del cierre del expediente.

8.6. CASOS CON PERSONAS AJENAS A LA PLANTILLA

Cuando la persona presuntamente responsable de la conducta de acoso o violencia sexual **no forme parte de la plantilla de ROLABO OUTSOURCING**, pero los hechos se hayan producido en el marco de una relación profesional o en espacios gestionados o promovidos por la empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Activación del protocolo

La empresa activará el protocolo del mismo modo que si la persona denunciada perteneciera a su plantilla, garantizando la **protección inmediata** de la persona afectada y la recogida de información.

b) Instrucción del caso

Si la persona denunciada pertenece a una empresa externa con la que se mantiene una relación contractual (por ejemplo, proveedoras, subcontratas u otras entidades colaboradoras), la empresa podrá proponer a dicha entidad la **constitución de una comisión instructora conjunta** que permita investigar los hechos de forma coordinada.

En caso de negativa o inacción por parte de la entidad externa, ROLABO OUTSOURCING podrá actuar de forma autónoma en la parte de su competencia, y valorar medidas contractuales o legales según el grado de colaboración mostrado.

c) Adopción de medidas

En los casos en los que no proceda una sanción laboral directa, la empresa podrá adoptar, entre



otras, las siguientes **medidas de protección o respuesta**:

- Prohibición de acceso de la persona agresora a los espacios físicos o digitales de la empresa.
- Modificación de las condiciones de colaboración con la entidad externa.
- **Ruptura total o parcial del vínculo profesional o contractual** con la empresa a la que pertenezca la persona agresora.
- Remisión del caso a las **autoridades competentes** cuando existan indicios de delito.

d) Garantía de derechos

La persona afectada tendrá acceso a las mismas garantías de protección, acompañamiento y seguimiento que si el agresor o agresora formara parte de la plantilla. La empresa no permitirá que su condición contractual limite su derecho a un entorno laboral seguro y libre de violencia.

8.7. COLABORACIÓN CON OTRAS EMPRESAS O CON AUTORIDADES

ROLABO OUTSOURCING, se compromete a colaborar activamente con otras entidades o con autoridades competentes siempre que ello sea necesario para garantizar una respuesta adecuada, eficaz y conforme a derecho ante cualquier forma de acoso o violencia sexual.

a) Colaboración interempresarial

Cuando los hechos impliquen a personal perteneciente a otra empresa o entidad con la que se mantiene una relación contractual o profesional, se promoverá la **constitución de una comisión instructora conjunta**, siguiendo el modelo previsto en los anexos de este protocolo.

En dicha comisión:

- Se definirá cuál de los protocolos aplicables regirá la investigación.
- Cada entidad adoptará, en su ámbito, las medidas necesarias (protección, disciplina, ruptura del vínculo, etc.).
- Se garantizará la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las personas afectadas.

En caso de inacción o falta de colaboración por parte de la entidad externa, ROLABO OUTSOURCING, podrá actuar unilateralmente en su marco competencial, y valorar la **ruptura del vínculo profesional** o la derivación del caso a las autoridades competentes.

b) Colaboración con autoridades externas

Cuando durante el procedimiento se detecten **indicios razonables de delito**, especialmente en



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

casos que puedan constituir agresión sexual, abuso sexual o situaciones de especial gravedad, se procederá a:

- **Informar a la persona denunciante** de su derecho a presentar denuncia ante la policía o el juzgado.
- **Ofrecer acompañamiento y asistencia** para interponer dicha denuncia si así lo desea.
- En los casos más graves o cuando exista riesgo para la integridad física o psíquica de la persona afectada, se valorará la **remisión directa del caso al Ministerio Fiscal o la autoridad judicial**, aun sin denuncia formal por parte de la víctima.

La empresa colaborará, en todo caso, con las actuaciones de inspección, judiciales o fiscales que se pudieran derivar, facilitando el acceso a la documentación e información relevante del caso, respetando siempre la normativa de protección de datos y la confidencialidad.

8.8. CONDUCTAS MALICIOSAS O DENUNCIAS FALSAS

El protocolo está concebido como una herramienta de protección frente a situaciones reales de acoso y violencia sexual, y su utilización debe responder siempre a criterios de **buena fe y veracidad** en los hechos relatados.

ROLABO OUTSOURCING manifiesta su compromiso con la protección de las personas que denuncian o informan de hechos constitutivos de acoso o violencia sexual, y **rechaza frontalmente cualquier represalia** contra quien utilice el protocolo de forma legítima.

No obstante, si en el transcurso de la instrucción se constata de manera objetiva que:

- La denuncia se ha presentado de forma **maliciosa**, con **intención de dañar** a otra persona o con **conocimiento de su falsedad**, o
- Se han aportado deliberadamente pruebas falsas o manipuladas con el fin de alterar el procedimiento,

la empresa podrá iniciar un procedimiento específico para determinar si dichos actos constituyen una **infracción laboral grave o muy grave**, conforme al convenio colectivo de aplicación, y adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

La existencia de una **denuncia no acreditada** o un resultado de **archivo** no implicará por sí misma la existencia de mala fe, salvo que se demuestre intencionalidad fraudulenta.



9.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

9.1. SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CASOS

Una vez cerrado cada expediente, y en un plazo no superior a **treinta días naturales**, la persona instructora o el órgano de seguimiento designado realizará una **valoración del cumplimiento y efectividad de las medidas adoptadas**.

De dicho seguimiento se levantará un **acta confidencial** que recogerá:

- El grado de ejecución de las medidas acordadas.
- La constatación de la no repetición de los hechos denunciados.
- Las medidas adicionales a adoptar en caso de persistencia del riesgo o insuficiencia de las acciones iniciales.

Esta acta será remitida, bajo estrictas medidas de confidencialidad, a la dirección de la empresa y, en su caso, a la representación legal de la plantilla y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, si procede.

9.2. EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PROTOCOLO

La empresa llevará a cabo una **evaluación integral del protocolo con periodicidad anual**, o siempre que se produzcan cambios normativos relevantes o incidentes significativos que aconsejen su revisión.

Esta evaluación analizará:

- El número y tipología de casos gestionados.
- La eficacia de las medidas de prevención y actuación.
- Las propuestas de mejora para reforzar el entorno de trabajo seguro y libre de violencias sexuales.

Como resultado, podrá acordarse la **continuidad, modificación o actualización** del protocolo.

9.3. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Toda la documentación generada en el marco de la aplicación del protocolo (denuncias, informes de investigación, actas de seguimiento, comunicaciones internas, material probatorio) será conservada durante un período de **diez años** desde el cierre del expediente.

Dicha documentación se almacenará en soportes ópticos, magnéticos, electrónicos o físicos que garanticen:

- Su **integridad, confidencialidad, disponibilidad y autenticidad**.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA
VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

- La **no manipulación** ni alteración de los datos.
- Su **localización adecuada** en caso de ser requerida en procedimientos administrativos, judiciales o de investigación por parte de autoridades competentes.

La custodia de la documentación corresponderá al órgano que la empresa designe a tal efecto, garantizando en todo momento la protección de los datos personales de las personas afectadas.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

ANEXO I. MODELO DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE ATENCIÓN PRIMARIA

ROLABO OUTSOURCING, S.L.

En [Ciudad], a [Fecha].

Designación de persona responsable de atención primaria en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L., y en cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención y actuación ante estas situaciones, se designa:

Nombre y apellidos: [Nombre de la persona designada]

Cargo: [Agente de Igualdad / Técnico/a de Recursos Humanos / Otro]

Formación específica: [Indicar formación en igualdad, violencia de género, intervención en acoso, etc.]

Funciones asignadas:

- Atender consultas confidenciales de carácter orientativo relacionadas con situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre los derechos de las personas afectadas y las vías de actuación disponibles.
- Asesorar sobre la activación del protocolo y las medidas de protección inicial.
- Garantizar la confidencialidad, el respeto y la no revictimización en la atención primaria.

La persona designada no sustituye ni asume funciones de instrucción o resolución de expedientes, limitándose su actuación al ámbito de la información y acompañamiento previo a la formalización de la denuncia.

La presente designación tendrá efectos desde la fecha indicada, y permanecerá vigente hasta nueva comunicación formal.

Firma de la empresa:

[Nombre y cargo de quien firma en representación de la empresa]

Firma de la persona designada:

[Nombre de la persona designada]



ANEXO II. MODELO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PERMANENTE

ROLABO OUTSOURCING, S.L.

En [Ciudad], a [Fecha].

Constitución de la Comisión Instructora Permanente para la gestión de procedimientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

De conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L., se constituye la **Comisión Instructora Permanente** con la finalidad de:

- Gestionar y tramitar los procedimientos de denuncia formal por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar el cumplimiento de los principios de diligencia debida, imparcialidad, confidencialidad, respeto a la presunción de inocencia, protección y no revictimización.

Composición de la Comisión Instructora Permanente:

Nombre y apellidos: [Integrante 1]

Cargo: [Ej.: Técnico/a de RRHH / Responsable de Igualdad]

Formación específica: [Formación en igualdad, prevención de violencia sexual, procedimientos disciplinarios]

Nombre y apellidos: [Integrante 2]

Cargo: [Ej.: Asesoría jurídica / Consultoría externa / Otro]

Formación específica: [Idem]

Nombre y apellidos: [Integrante 3]

Cargo: [Ej.: Delegado/a de prevención o personal técnico especializado]

Formación específica: [Idem]

(Añadir tantos miembros como proceda según el tamaño y necesidades de la empresa.)

La composición de la comisión garantizará:

- La independencia funcional respecto de las personas implicadas en los procedimientos.
- La presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- La formación específica en materia de igualdad, violencia sexual y gestión de procedimientos de investigación.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA
VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

Funciones de la Comisión:

- Recepción formal de las denuncias cuando proceda.
- Valoración de la admisión o inadmisión a trámite de las denuncias recibidas.
- Propuesta de medidas cautelares para la protección de las personas afectadas.
- Designación o validación de la persona instructora en cada caso concreto, si procede.
- Seguimiento del procedimiento hasta su resolución.
- Elaboración de propuestas de mejora y seguimiento anual del protocolo.

Firma de la empresa:

[Nombre y cargo de quien firma en representación de la empresa]

Firmas de las personas integrantes:

[Nombre y apellidos de cada integrante]


ANEXO III. MODELO DE DESIGNACIÓN AD HOC DE PERSONA O COMISIÓN INSTRUCTORA DEL EXPEDIENTE
ROLABO OUTSOURCING, S.L.

En [Ciudad], a [Fecha].

Designación de la/s persona/s instructora/s del expediente en el procedimiento de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

En el marco del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L., y tras la admisión a trámite de la denuncia presentada en fecha [dd/mm/aaaa], se procede a la designación de la persona encargada de la instrucción del expediente, con la finalidad de:

- Investigar los hechos denunciados de forma objetiva, imparcial y confidencial.
- Valorar las pruebas y testimonios recabados.
- Emitir un informe técnico con conclusiones y, en su caso, recomendaciones de actuación.

Datos de la persona/s designada/s:

- **Nombre y apellidos:** [Nombre completo]
- **Cargo / Profesión:** [Ejemplo: Técnico/a de Igualdad, Abogado/a laboralista, Consultor/a externo especializado/a, etc.]
- **Formación específica:** [Formación acreditada en igualdad, violencia sexual, derecho sancionador, gestión de investigaciones internas]

Condiciones de la designación:

- La persona/comisión instructora declara no mantener relación de parentesco, dependencia jerárquica, amistad o enemistad manifiesta con ninguna de las personas implicadas en el procedimiento.
- Se compromete a actuar con independencia, objetividad, confidencialidad y respeto pleno a los derechos de todas las personas afectadas.
- Se responsabiliza de emitir un **informe motivado** en los términos y plazos establecidos en el protocolo interno.

Esta designación tiene efectos inmediatos desde la fecha indicada y se limita exclusivamente al procedimiento referido.

Firma de la empresa:

[Nombre y cargo de quien firma en representación de la empresa]

Firma de la/s persona/s instructora/s designada/s: [Nombre de la persona instructora]



ANEXO IV. MODELO DE DESIGNACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS

ROLABO OUTSOURCING, S.L

En [Ciudad], a [Fecha].

Designación del canal interno de denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas**, y en el marco del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L., se formaliza la designación del canal interno de denuncias para la recepción y tramitación de comunicaciones relacionadas con situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Características del canal:

- **Medio habilitado:** [Correo electrónico seguro, plataforma digital específica, aplicación interna, etc.]
- **Dirección / URL:** [Ejemplo: canaldenuncias@empresa.com o enlace a plataforma]
- **Accesibilidad:** Disponible para todas las personas trabajadoras, personas en prácticas, colaboradoras y cualquier otra que mantenga relación profesional con la empresa.
- **Modalidad:** Permite la presentación de denuncias **confidenciales** y, en su caso, **anónimas**.
- **Responsable de gestión:** [Nombre y cargo de la persona o unidad responsable del canal]

Funciones del canal de denuncias:

- Recepción segura de comunicaciones de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantía de confidencialidad de la identidad de la persona denunciante, la persona denunciada y cualquier otra persona implicada.
- Adopción de medidas de protección para evitar represalias contra la persona denunciante.
- Registro y trazabilidad segura de todas las comunicaciones recibidas.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA
VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

Medidas de seguridad adoptadas:

- Cifrado de las comunicaciones.
- Acceso restringido únicamente a la persona responsable de la gestión del canal.
- Conservación segura de la documentación durante el tiempo legalmente establecido.

Esta designación tendrá efectos a partir de la fecha indicada y se mantendrá vigente hasta nueva actualización o sustitución formalmente comunicada.

Firma de la empresa:

[Nombre y cargo de quien firma en representación de la empresa]


ANEXO V. MODELO DE ACTA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS TRAS RESOLUCIÓN
ROLABO OUTSOURCING, S.L.

En [Ciudad], a [Fecha].

Acta de seguimiento de medidas adoptadas tras la resolución de expediente de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

En cumplimiento del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L., y con motivo del cierre del expediente relativo a la denuncia presentada en fecha [dd/mm/aaaa], se realiza la presente acta de seguimiento de las medidas adoptadas.

Datos del expediente:

- **Código o referencia interna del expediente:** [Número o código asignado]
- **Fecha de resolución del procedimiento:** [dd/mm/aaaa]
- **Personas afectadas:** [Iniciales o datos codificados] (proteger siempre la confidencialidad)

Medidas adoptadas en la resolución:

- [Indicar brevemente: Ejemplo, cambio de grupo de trabajo, reorganización de funciones, sanción disciplinaria, prohibición de contacto, etc.]

Resultado del seguimiento (30 días tras la resolución):

- Verificación del cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas: [Sí/No/Parcial – Detallar]
- Existencia de nuevos incidentes o situaciones relacionadas: [Sí/No – Detallar si existieran]
- Necesidad de adoptar medidas adicionales: [Sí/No – Detallar en su caso]

Observaciones:

- [Espacio para registrar cualquier comentario relevante sobre el entorno, la protección de las personas implicadas o el impacto de las medidas adoptadas.]

Responsables de la elaboración del acta:

- [Nombre y cargo de quien realiza el seguimiento]



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA
VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

Firmas:

Firma de la persona responsable del seguimiento:

[Nombre y cargo]

Firma de la persona responsable de la unidad de recursos humanos o igualdad (opcional):

[Nombre y cargo]

Confidencialidad:

El contenido de este acta tiene carácter reservado y solo podrá ser consultado por las personas expresamente autorizadas, garantizando en todo momento la protección de los datos personales de las partes implicadas.


ANEXO VI. MODELO DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA CONJUNTA (ENTRE EMPRESAS)

[Nombre de la empresa propia] y [Nombre de la empresa externa/colaboradora]

En [Ciudad], a [Fecha].

Constitución de comisión instructora conjunta para la gestión de un procedimiento de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo entre personas de distintas empresas

En relación con la denuncia presentada en fecha [dd/mm/aaaa], que involucra a personas pertenecientes a [NOMBRE EMPRESA 1] y [NOMBRE EMPRESA 2], se acuerda la constitución de una **comisión instructora conjunta**, con el fin de:

- Investigar de forma imparcial los hechos denunciados.
- Proteger a todas las personas implicadas, garantizando su integridad, dignidad y derechos.
- Adoptar las medidas cautelares, correctivas o disciplinarias que correspondan en sus respectivos ámbitos de competencia.

Composición de la comisión:

- **Por [Nombre Empresa 1]:**
 - Nombre y cargo: [Ejemplo: Técnico/a de Igualdad, Responsable de RRHH]
 - Formación específica: [Formación en igualdad, violencia sexual, procedimientos disciplinarios]
- **Por [Nombre Empresa 2]:**
 - Nombre y cargo: [Idem]

(Se podrá designar una tercera persona neutral o externa si ambas partes lo acuerdan.)

Aplicación normativa:

- **Protocolo de actuación aplicable:**
 - Se acuerda que regirá el procedimiento de investigación el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de ROLABO OUTSOURCING, S.L.**, en lo relativo a la gestión de la denuncia, la investigación y las medidas de protección.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- **Convenio colectivo aplicable para eventuales sanciones:**
 - Las medidas disciplinarias que pudieran derivarse serán adoptadas conforme al **Convenio Colectivo de [Nombre de la Empresa 1]** respecto de su personal y al **Convenio Colectivo de [Nombre de la Empresa 2]** respecto del suyo, aplicándose las normas internas de régimen disciplinario respectivas.

Cada empresa actuará en su propio ámbito de competencia, sin perjuicio de la coordinación y colaboración mantenida para la investigación de los hechos.

Principios rectores:

- Actuación independiente, objetiva y respetuosa con los derechos fundamentales.
- Confidencialidad estricta de toda la información manejada.
- Prohibición de represalias contra las personas implicadas.
- Coordinación entre las empresas para la protección efectiva de las personas afectadas.

La comisión permanecerá vigente únicamente durante la tramitación de este caso, cesando sus funciones una vez concluida la investigación y remitido el informe correspondiente.

Firma de la representación de [Nombre Empresa 1]:

Nombre y cargo]

Firma de la representación de [Nombre Empresa 2]:

[Nombre y cargo]



ANEXO VII. MODELO DE COMUNICACIÓN DE RUPTURA DE VÍNCULO PROFESIONAL CON PERSONA EXTERNA POR CONDUCTA DE VIOLENCIA SEXUAL

ROLABO OUTSOURCING, S.L.

[Dirección]

[Teléfono / Correo electrónico institucional]

[Ciudad], a [Fecha]

A la atención de:

[Nombre de la persona o entidad externa]

[Cargo o relación profesional con la empresa]

[Datos de contacto]

Asunto: Comunicación de finalización de la relación profesional por conducta contraria al protocolo de prevención de acoso y violencias sexuales

Estimado/a [Nombre]:

Por la presente, le informamos que **ROLABO OUTSOURCING, S.L.**, en cumplimiento de su **protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia sexual en el entorno laboral**, ha resuelto **poner fin de manera inmediata a la relación profesional existente** con usted / su entidad, debido a una conducta que ha sido valorada como contraria a dicho protocolo.

Esta decisión se adopta tras la recepción y análisis de una denuncia, la realización de un procedimiento de investigación interna conforme a los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto al debido proceso, y la emisión de un informe técnico con conclusiones fundamentadas.

En concreto, se ha constatado que:

- La conducta descrita constituye una forma de **acoso sexual/violencia sexual no consentida**, incompatible con los valores, normas y compromisos asumidos por esta organización.
- La relación profesional mantenida en este contexto no permite garantizar un entorno laboral seguro para el conjunto de las personas vinculadas a la empresa.
- La continuidad de dicha relación supondría una vulneración del principio de **tolerancia cero ante la violencia sexual**, recogido en la normativa vigente (LO 10/2022) y en nuestras políticas internas.

En consecuencia, le notificamos que:

- **Se cancela cualquier acuerdo o colaboración vigente**, con efectos desde el mismo día de la presente notificación.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- **Se revoca el acceso a instalaciones, sistemas o canales corporativos** que se le hubieran autorizado.
- [Opcional: Se procederá al pago de las obligaciones pendientes hasta la fecha de hoy, sin perjuicio de la presente resolución.]

Esta decisión **no constituye sanción penal ni laboral**, pero sí una medida organizativa orientada a garantizar un entorno laboral libre de violencia sexual, conforme al deber de diligencia que le corresponde a la empresa.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

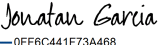
[Nombre completo de quien firma]

[Cargo directivo o responsable de RRHH / Igualdad]

[Firma y sello de la empresa, si aplica]

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL
---	--

El presente **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL** sustituye al anterior PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO de ROLABO OUTSOURCING, S.L., y entra en vigor con la firma del mismo por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ROLABO OUTSOURCING, S.L. en Zaragoza, a 30 de Marzo de 2026:

Representación Empresa	Representación legal de las personas trabajadoras
DocuSigned by:  B912F4AA614F495...	Firmado por:  0FF6C441F73A468...
DocuSigned by:  6D9C531AFCB44E9...	Firmado por:  C203F7CCBA7E40A...