

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE
ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL
ÁMBITO LABORAL**

TXSTOCKDATA, S.L.

Edición 1

04 - Septiembre - 2025

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 2 de 23

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

CÓDIGO DOCUMENTO	FECHA	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN
PR-02	Septiembre 2025	Redacción inicial

DISPOSICIÓN ADICIONAL

TXSTOCKDATA está comprometida con la igualdad de oportunidades con independencia de raza, sexo o condición. Por ello, todas las denominaciones reflejadas en el presente documento que sean susceptibles de uso con distinto género --particularmente las referidas a cargos unipersonales y personas trabajadoras de la misma--, habrán de entenderse e interpretarse en acepción neutra, siendo una política activa de la entidad fomentar la igualdad de trato.

ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Ámbito de aplicación	4
3	Declaración de principios	4
4	Definición de conceptos y conductas constitutivas de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo. medidas preventivas	6
4.1	Acoso moral	6
4.1.1	Conductas constitutivas de acoso moral:	7
4.2	Acoso sexual	8
4.2.1	Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.	9
4.2.2	Acoso sexual ambiental	9
4.3	Acoso por razón de sexo	9
4.3.1	Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:	10
5	Medidas preventivas frente a los tipos de acoso descritos	11
6	Comisión instructora para los casos de acoso	13
7	Procedimiento de actuación	14

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 3 de 23

7.1	Garantías del procedimiento	14
7.2	Fases y plazos	15
7.2.1	Proceso informal	15
7.2.2	Proceso formal	17
7.3	Medidas cautelares	21
7.4	Aplicación de medidas correctivas y sancionadoras	21
7.5	Falsas denuncias	21
7.6	Protección de datos	22
8	Incumplimientos del protocolo	22
9	Actividades de formación e información	22
10	Revisión, aprobación y difusión del protocolo	23

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 4 de 23

1 INTRODUCCIÓN

TXSTOCKDATA, S.L. (en adelante, TXSTOCKDATA), en el ejercicio de sus responsabilidades y en congruencia con su valores y cultura de cumplimiento y prevención de irregularidades tiene aprobado un Código Ético y una serie de documentos como Políticas y Protocolos que definen su sistema de gestión de cumplimiento penal, para impulsar una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los profesionales de TXSTOCKDATA, con independencia de su nivel jerárquico.

Por este motivo, TXSTOCKDATA aprueba el presente Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que tiene como finalidad establecer los principios, medidas y procedimientos para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier forma de acoso en el entorno laboral de TXSTOCKDATA, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el acoso moral o laboral. Este protocolo es de aplicación a todas las personas que prestan servicios en la empresa, cualquiera que sea su relación laboral, contractual o de colaboración, y responde al compromiso de la empresa de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que atente contra la dignidad, la integridad moral y la igualdad de las personas.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que integran la plantilla de TXSTOCKDATA, independientemente de su modalidad contractual, antigüedad, puesto o función, así como a quienes presten servicios en la empresa a través de contratos de puesta a disposición, becas, voluntariado, prácticas o cualquier otra modalidad.

El protocolo se fundamenta en los principios de tolerancia cero frente al acoso, respeto a la dignidad y a la igualdad de trato, confidencialidad, protección de la intimidad, celeridad, imparcialidad, no represalia y garantía de los derechos de todas las partes implicadas.

3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género son conductas totalmente prohibidas en TXSTOCKDATA y serán inaceptables en nuestra empresa.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 5 de 23

Ante estas conductas y con el fin de proteger y crear un ambiente laboral respetuoso, TXSTOCKDATA se compromete, a la aplicación del presente protocolo como vía de prevención y tratamiento para dar solución a los casos de acoso, con los siguientes principios rectores que dan cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:

- Trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, en el que se garantice su dignidad e integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga algún tipo de acoso conforme a las definiciones del presente protocolo y/o legales en vigor.
- Quien considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pueda tener derecho y ejercer libremente. Por lo que el protocolo funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- Todo el personal de TXSTOCKDATA se responsabilizará de ayudar a garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso. Siendo especialmente importante la implicación de aquellas personas con personal a cargo dentro de la organización.
- Los/as responsables con personal a cargo estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo.
- Las partes firmantes del presente protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del protocolo como vía de solución para los casos de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- TXSTOCKDATA se compromete a prevenir y no tolerar el acoso en ninguna de sus formas, evitando cualquier trato diferenciador en función de las categorías, grupos, jerarquías administrativas, garantizando el derecho de todas las personas que integran la entidad a recibir un trato respetuoso y digno.
- Se llevará a cabo el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de aplicación.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 6 de 23

- TXSTOCKDATA implantará toda medida correctiva y de seguimiento que considere necesaria para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal.
- TXSTOCKDATA desarrollará acciones formativas e informativas destinadas a la prevención de estas conductas, y procederá a la difusión de las campañas informativas que generen las Administraciones y Entidades Públicas.

Conforme a lo expuesto, para la consecución efectiva de este compromiso con la finalidad de lograr un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, todo el personal de TXSTOCKDATA, y en especial aquellas personas que ocupan puestos directivos y mandos intermedios, deberán asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y sus derechos fundamentales.
- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el destinatario/a ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes y acciones de acoso: no ignorarlos, no tolerarlos, manifestar su desacuerdo, impedir que se repitan o se agraven, comunicarlos a las personas designadas al efecto, así como prestar apoyo a las personas que los sufren.
- Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a cuando se deprenda el ánimo de obtener a cambio algún beneficio.
- Diversidad y no discriminación: Respetar la diversidad y la pluralidad, evitando cualquier manifestación peyorativa por razón de raza, etnia, religión, creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad, o discapacidad, etc.
- Garantizar el derecho a un ambiente laboral basado en el respeto y en el trato digno entre iguales.

4 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. MEDIDAS PREVENTIVAS

4.1 Acoso moral

Según las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 476 y 854), relativas al hostigamiento psicológico en el trabajo o al acoso

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 7 de 23

psicológico en el trabajo: el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (en torno a 6 meses o más), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Podemos decir, finalmente, que el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es: "la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Se han identificado tres tipos de acoso moral:

- **Acoso descendente**, la persona que lo ejerce, es la empresa (en la persona que la represente) o tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- **Acoso horizontal**, realizado por personas de igual categoría jerárquica, es decir, por compañeros y/o compañeras.
- **Acoso ascendente**, la persona que lo ejerce está jerárquicamente subordinada a la víctima.

4.1.1 Conductas constitutivas de acoso moral:

A título meramente ejemplificativo se señalan algunas conductas que pudieran considerarse manifestaciones de expresión del acoso moral:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal** por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándola o riéndose públicamente de él o ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, nacionalidad, lengua, etc.
- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo o sus derechos laborales**, como, por ejemplo, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 8 de 23

excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones.
- **Acciones características de situaciones de inequidad** mediante, el establecimiento de diferencias de trato, la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas;
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima;
- Ataques a la vida privada de la víctima;
- Amenazas de violencia física;
- Ataques a las actitudes de la víctima;
- Agresiones verbales;
- Rumores;

4.2 Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también un acto discriminatorio por razón de sexo.

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

- **Conductas verbales:**
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 9 de 23

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos, o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

4.2.1 Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

4.2.2 Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Adicionalmente, cualquier tipo de práctica consistente en influir en un funcionario público o autoridad prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para si o para un tercero.

4.3 Acoso por razón de sexo

Constituye 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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 10 de 23

El acoso por razón de sexo puede ser:

- **Horizontal:** cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- **Vertical:** cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica:
 - Acoso vertical descendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
 - Acoso vertical ascendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 11 de 23

4.3.1 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- **Ataques con medidas organizativas**
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - Órdenes imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**
 - Aislar a la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. (teléfono, correo electrónico, etc.)
 - No dirigir la palabra a la persona.
- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**
 - Manipular la reputación personal o profesional a través de la denigración y la ridiculización.
 - Críticas a la nacionalidad, creencias religiosas, vida privada, etc.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 12 de 23

5 MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LOS TIPOS DE ACOSO DESCRITOS

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa quedan absolutamente prohibidos todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas. Para ello este protocolo aúna las siguientes medidas:

- **Preventivas:** declaración de principios, definición del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso;
- **Proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

A continuación, enumeramos actuaciones esenciales para la prevención del acoso, cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie de directrices que permitan evitar situaciones que pudieran constituir algún tipo de acoso dentro del entorno laboral:

- **Información y divulgación.** Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo se divulgará este protocolo a través de comunicado interno a toda la plantilla. También se facilitará a todo personal de nuevo ingreso en la organización.
- **Formación:** Realización de acciones formativas obligatorias en materia de prevención del acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla. Se incorporará información relativa a los tipos de acoso en la formación de prevención de riesgos laborales y de acogida del personal.
- **Sensibilización:** Se pondrán en marcha campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
- **Evaluación:** TXSTOCKDATA realizará una evaluación de riesgos psicosociales, de ser necesario.
- **Seguimiento:** TXSTOCKDATA establecerá un servicio de asesoramiento y apoyo a las personas que puedan sufrir estos comportamientos.
- **Respeto y responsabilidad:** Todos los trabajadores y trabajadoras de TXSTOCKDATA tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas. El personal directivo, mandos intermedios, y personas que tengan equipos a su cargo, deberán tener

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 13 de 23

especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de tipo alguno bajo su poder de organización.

- **Comunicación:** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los/as compañeros/as.
- **Dignidad de la persona:** No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los/as trabajadores/as.
- **Comportamiento:** Se fomentarán las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- **Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.**

6 COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Para instruir o investigar los casos de acoso, se nombrará un equipo o comisión, integrada por el Comité de Compliance que designará a las personas que han de realizar la instrucción de los hechos denunciados o comunicados, que pueden ser personal interno o externo de la empresa, con experiencia y conocimientos específicos en la materia, siendo posible también que las personas sean externas. Esta decisión poder ser tomada por el Comité de Compliance o incluso en Consejo de Administración de forma razonada.

En el caso de que alguno de los miembros de la comisión instructora designada para los casos de acoso se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, el Comité de Compliance (o el Consejo de Administración, en su caso) designará a otro/a en su lugar para llevar dicho procedimiento o incluso podrá invalidarlo/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Si por alguno de los motivos contemplados en el presente Protocolo cualquier integrante de la Comisión recibiera una sanción, se invalidará desde ese momento como parte de esta Comisión.

La Comisión actuará bajo el principio de sigilo profesional y confidencialidad. El incumplimiento de estas obligaciones será justa causa para su cese como integrante de la misma con independencia de las sanciones disciplinarias a que pueda dar lugar.

En el momento en que se reciba una denuncia, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso, el Comité de Compliance deberá:

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 14 de 23

- Asistir a la persona afectada, proporcionándole información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir
- Recibir las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso, sin perjuicio de aquéllas que se reciban a través del canal ético de TXSTOCKDATA, que tendrán la tramitación que proceda.
- **Hacer una valoración inicial del contenido de la denuncia recibida y tomar decisión** acerca de su archivo en caso de inverosimilitud, lo que deberá estar debidamente informado y documentado para dar cuenta al Consejo de Administración, o por el contrario, de iniciar la investigación y, en su caso, sobre la necesidad de adopción de medidas cautelares.
- Designar instructores a fin de que puedan realizar la investigación de los supuestos de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo que se planteen en el entorno laboral, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizando en todos los casos la estricta confidencialidad y la igualdad de trato.
- Preparar un informe detallado en el que se contengan las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, así como la correspondiente propuesta de medidas a adoptar, para someterlo al Consejo de Administración a los efectos de tomar una decisión.
- Realizar seguimiento periódico a cada denuncia planteada.
- Recomendar procedimientos y medidas de mejora para evitar situaciones de acoso.

7 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Garantías del procedimiento

Se establecen las siguientes garantías del procedimiento:

- El procedimiento será confidencial. La investigación o instrucción se desarrollará en el plazo de 30 días hábiles a contar desde su inicio. Es posible acordar su prórroga y la suspensión de este plazo por motivos debidamente justificados.
- Se protegerá la intimidad y la dignidad de las personas afectadas (principio de confidencialidad).
- Quien o quienes consideren que, han sido objeto de acoso, planteen una denuncia en materia de acoso, presten asistencia en cualquier expediente de investigación ya sea facilitando información o testificando, no serán objeto de

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 15 de 23

intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

- Todas las actuaciones se realizarán en presencia de una persona que las personas afectadas por el expediente designen.
- El archivo de las actuaciones será custodiado por Comité de Compliance o los instructores designados.
- Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

7.2 Fases y plazos

A continuación, se detallan dos tipos de procesos, en función del tipo y situaciones del acoso: proceso informal y proceso formal.

7.2.1 Proceso informal

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada (Ej.: un piropo sin intención de ofender pero que haya resultado ofensivo e indeseado para quien lo recibe).

El procedimiento informal suele ser adecuado cuando:

- Las alegaciones son de carácter menos grave, pero la persona agraviada quiere que cese el comportamiento en cuestión.
- Es probable que las partes mantengan un contacto continuo entre sí y el denunciante desee buscar una resolución informal para que la relación de trabajo pueda mantenerse.
- Ayuda a resolver un incidente menor sin diluir el problema y sin necesidad de escalarlo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 16 de 23

7.2.1.1 Inicio del proceso

La persona que decida optar por esta forma de resolución podrá presentar su denuncia a través del Sistema Interno de Información¹ habilitado en la organización, o bien dirigirse directamente, de forma verbal o escrita, al Comité de Compliance para presentar la denuncia de acoso. En todo caso, si atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada momento (estrés emocional, angustia etc.), la persona afectada prefiere comunicarlo a su superior inmediato o incluso a un compañero o a cualquier otro miembro de la organización podrá hacerlo y serán estos los que trasladen la denuncia al Comité de Compliance.

El denunciante deberá realizar una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. Aunque, a los efectos de este procedimiento informal, se tendrán en consideración aquellas denuncias que se realicen de forma anónima, se advierte que, debido a la especial naturaleza del acoso, la falta de identificación de la persona que denuncia hace que en la mayoría de las ocasiones resulte imposible iniciar este proceso de mediación.

7.2.1.2 Desarrollo del proceso (Mediación)

El Comité de Compliance, una vez recibida la denuncia por cualquiera de las vías contempladas en el apartado anterior, designará a una persona (interna o externa a la organización) que actuará como mediador entre las partes para tratar de resolver el asunto de manera amistosa a través de un proceso bidireccional donde los involucrados hablan de manera abierta y constructiva para llegar a una resolución justa y mutuamente acordada.

Debe destacarse que el papel del mediador no es crítico ni directivo, no es de juez ni de árbitro y no da opiniones sobre lo correcto o incorrecto de las acciones de las partes. El mediador simplemente apoya a las partes en la identificación de sus problemas y necesidades y en la exploración de cómo se pueden abordar estas necesidades y cómo pueden llegar a un acuerdo.

7.2.1.3 Resolución

Si se llega a un acuerdo a través de la mediación, no se requiere ulterior investigación y la denuncia se cerrará. En todos los casos, dichos incidentes y el resultado de la mediación deben ser comunicados al Comité de Compliance, quien elaborará un breve

¹ Ver Protocolo de gestión del Sistema Interno de Información de TXSTOCKDATA (PR-04)

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 17 de 23

informe sobre los hechos, que acordará el archivo del caso con fines estadísticos y de mejora tras haberlo.

El proceso informal tendrá una duración máxima de **7 días hábiles** desde que se comunica la denuncia al Comité de Compliance. Este plazo sólo podrá prorrogarse en circunstancias muy excepcionales, sujeto al criterio del Comité Ético, que deberá fundamentar debidamente las razones por las que se prorroga el plazo establecido.

Si no se llega a una resolución durante la mediación, la denuncia seguirá el procedimiento formal. En todo caso, la mediación o el procedimiento informal nunca será un requisito previo para el proceso de denuncia formal y la investigación.

7.2.2 Proceso formal

En aquellos casos en los que la resolución informal no haya resuelto satisfactoriamente el asunto o cuando la persona del demandante así lo decida en primera instancia, se acudirá a la vía formal como forma de resolución que deberá seguir las fases que se detallan a continuación.

7.2.2.1 Inicio del procedimiento

Las denuncias formales pueden presentarse en cualquier momento desde la fecha en que se produzcan los hechos si bien, en aquellos casos en los que se opte primero por la vía informal de resolución, habrá que esperar a que aquella finalice y se emita una decisión al respecto. En el caso de que la mediación no resuelva el asunto de manera satisfactoria, se podrá acudir entonces a la vía formal sin más dilación.

Aunque no existe un plazo para la presentación de las denuncias de acoso, se recomienda que estas se interpongan lo antes posible desde que se produjeron los hechos constitutivos de acoso ya que una dilación indebida en el tiempo puede perjudicar el curso de la investigación (p.ej: destrucción de pruebas o la ausencia de testigos relevantes porque ya no trabajan en la empresa).

Las denuncias por la vía formal pueden presentarse a través del Canal Ético² o dirigirlas directamente al Comité de Compliance. Las denuncias presentadas por esta vía deberán ser formalizadas por escrito a través del Sistema Interno de Información habilitado en la organización. En circunstancias excepcionales, si la persona agraviada no puede presentar una denuncia debido a angustia emocional, estrés o circunstancias similares, otra persona puede presentarla en su nombre o bien puede informar verbalmente al

² Ver Protocolo de gestión del Sistema Interno de Información de TXSTOCKDATA (PR-04)

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 18 de 23

Comité de Compliance quien será el encargado de cumplimentar la denuncia con los datos obtenidos.

La denuncia, en el caso de la vía formal, también se puede presentar de forma anónima y no es necesario identificar al denunciante. Sin embargo, en la mayoría de estos casos, la falta de datos sobre el informante, la persona agraviada o el presunto acosador hace que sea casi imposible iniciar una investigación

Será responsabilidad del Comité de Compliance revisar la información de la denuncia y verificar que contenga todos los elementos esenciales requeridos antes de proceder. En los casos en que la información esté incompleta, el Comité de Compliance informará al denunciante sobre el problema y solicitará la información o los datos necesarios para proseguir con el estudio de la denuncia.

El Comité de Compliance acusará recibo formal de la denuncia y solicitará la información adicional cuando sea necesario dentro de los **3 días hábiles** desde la recepción de la denuncia. El denunciante **tiene 7 días hábiles** para completar la información solicitada. La falta de entrega de la documentación y/o información requerida dará lugar al archivo de la denuncia.

Cuando el Comité considere que la información y la documentación aportada son suficientes para iniciar la investigación, se procederá con la investigación, informando al denunciante que se prosigue con la investigación.

En el plazo de **10 días hábiles** contados a partir de la fecha de dicha comunicación, el Comité de Compliance designará dos instructores para realizar las investigaciones y diligencias que consideren oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Estos investigadores podrán ser miembros del Comité, otros miembros de la organización o asesores externos. En cualquier caso, quien sea designado como investigador debe tener un alto nivel de ética e integridad personal y estar debidamente formado y capacitado para realizar investigaciones de acoso.

Si las personas designadas para llevar a cabo la investigación consideran que pudiera existir una situación real o potencial de conflicto de intereses en el asunto (p.ej: amistad o enemistad manifiesta o ser alguien a quien el denunciante pueda encontrar intimidatorio), se deberá comunicar al Comité de Compliance para nombrar a un investigador alternativo.

NOTA: en los supuestos de las denuncias por **acoso sexual**, los instructores deben ser de ambos sexos para evitar que la persona denunciante se sienta incómoda reportando una determinada situación de acoso sexual a una persona del sexo opuesto. Así pues, debido a la especial sensibilidad del asunto y a la especial naturaleza de un acto de acoso sexual, el denunciante puede solicitar reportar y entrevistarse sólo con el investigador de su mismo sexo

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 19 de 23

7.2.2.2 Proceso de investigación

Dentro de los **5 días hábiles** posteriores a su nombramiento, los instructores notificarán por escrito a las partes sobre la intención de investigar, adjuntando la información de la denuncia y toda la documentación y evidencias presentadas.

Las partes tienen **10 días hábiles** para presentar las alegaciones que estimen oportunas pudiendo identificar a otros testigos con información relevante para la investigación o cualquier otra evidencia para su análisis por parte de los investigadores. Asimismo, podrán presenta una lista de preguntas que la parte quiere que los investigadores le hagan a la otra parte o a sus testigos.

Las partes deben tener derecho a estar acompañadas en todas las etapas del proceso de investigación (incluidas las entrevistas) por un compañero de trabajo, un representante sindical, abogado o quien estimen oportuno.

Una vez recibidas las alegaciones de las partes, los investigadores iniciarán el proceso de investigación que consistirá en una exhaustiva revisión y análisis de toda la documentación presentada, así como en la realización de las entrevistas a las partes implicadas y los testigos.

Entre las pruebas y evidencias que las partes pueden presentar a fin de sustentar sus pretensiones se incluyen, entre otras:

- Fotografías, correos electrónicos, mensajes de texto u otros.
- Registros mantenidos por la persona que afirma haber sido acosada (notas, grabaciones)
- Evidencias de que la persona que alega acoso discutió su preocupación con un compañero de trabajo, familiar, amigo, etc.
- Informes del supervisor y registros del personal (p. ej., solicitud inesperada de transferencia o cambios de turno, aumento repentino de permisos por enfermedad).
- Declaraciones escritas obtenidas de testigos.
- Cualquier evidencia presentada por las partes de manera creíble y consistente.

Asimismo, una investigación exhaustiva y rigurosa requiere también la realización de entrevistas con el denunciante y denunciado, los testigos o personas que, sin presenciar los hechos, tengan conocimiento de estos. Estas entrevistas deben realizarse en condiciones que garanticen la privacidad de la investigación por lo que los investigadores deberán estar a las siguientes pautas:

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 20 de 23

- Las entrevistas deben realizarse en un lugar privado. Esto puede ser en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo, pero debe ser en un lugar sitio donde otros empleados no puedan presenciarlo.
- El denunciante y el denunciado no deben ser colocados cara a cara o puestos en una situación en la que pudieran estarlo.
- Garantía de confidencialidad. Todas las partes involucradas en una investigación de acoso tienen la obligación de cooperar y mantener en secreto la información y las denuncias. TXSTOCKDATA solicita encarecidamente que las personas con conocimiento de los hechos se abstengan de difundir o comunicar información sobre las partes y el contenido de las denuncias a personas que no tengan una necesidad justificada de conocer la información.

Los investigadores deben documentar cada paso y tomar notas detalladas durante las entrevistas. En general, no se recomienda grabar las entrevistas porque las grabaciones a menudo hacen que los entrevistados se sientan incómodos y duden en compartir lo que saben.

Las investigaciones deberán completarse en un plazo máximo de **30 días hábiles**. Este plazo sólo podrá prorrogarse en circunstancias muy excepcionales, sujeto al criterio de los investigadores, quienes deberán fundamentar debidamente en su informe las razones por las que se prorroga el plazo establecido.

7.2.2.3 Informe de investigación

El informe de investigación debe ser emitido por los investigadores a más tardar **5 días hábiles** contados a partir de la fecha de finalización de la investigación. El informe de investigación debe incluir, pero no limitarse a:

- Resumen de las alegaciones de denunciante y denunciado
- Detalles de toda la información recopilada, incluidas las pruebas, documentación y las entrevistas realizadas ³
- Otra información relevante que los investigadores consideren apropiado incluir en el informe
- Conclusiones.

³ Todas las notas relativas a las entrevistas, documentos pertinentes y otras evidencias, si bien no será necesario adjuntarlas al informe, deberán guardarse de manera segura y ser custodiadas por el Comité de Compliance como parte del expediente a efectos de defensa en un eventual procedimiento en la vía penal o de cualquier otra índole.

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 21 de 23

Al finalizar el informe, los investigadores deberán detallar sus conclusiones tras las cuales podrán determinar:

- **Inexistencia de acoso laboral o sexual:** el informe de investigación concluye que no ha existido acoso por parte de la persona denunciada. En este caso, los investigadores pueden evaluar, si lo consideran oportuno, si las alegaciones originales o las posteriores sobre el acoso se hicieron de buena fe. Si la denuncia se hizo de mala fe, la organización podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas contra la persona del denunciante.
- **Los resultados no son concluyentes:** los investigadores no pueden tomar una decisión porque no pueden determinar si se ha producido el presunto acto de acoso sexual. Por lo tanto, el Comité de Compliance procederá al cierre de la investigación y archivo del expediente. En este caso, no caben medidas disciplinarias, pero podrían realizarse medidas formativas o de sensibilización.
- **Existencia de acoso laboral o sexual:** si el informe de investigación concluye que se ha producido un caso de acoso sexual o laboral, los investigadores pueden recomendar en su informe que se deben imponerse acciones disciplinarias, pero no pueden recomendar cuáles o cómo se deben ejecutar.

El informe final de la investigación será remitido por los investigadores al Comité de Compliance para su consideración dentro del plazo de 5 días antes mencionado.

7.3 Medidas cautelares

En cualquier momento, desde inicio hasta el cierre del proceso, el Comité de Compliance podrá proponer a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares motivando su necesidad o justificación. Preventivamente, a título de ejemplo, podrá ser recomendable en función del análisis de los hechos, de su gravedad de los hechos y circunstancias concurrentes la separación de la víctima y el presunto acosador/a si comparten espacio de trabajo o relación jerárquica, con el fin de evitar un agravamiento de la situación.

7.4 Aplicación de medidas correctivas y sancionadoras

El informe de conclusiones será presentado por la comisión instructora para los casos de acoso al Comité de Compliance para la aplicación de las medidas correctivas propuestas, así como para la adopción de las medidas sancionadoras disciplinarias que procedan cuando se constate la existencia de acoso. Será de aplicación el régimen disciplinario previsto en la normativa de aplicación, ya sea lo que establezca el convenio colectivo o el

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 22 de 23

estatuto de los trabajadores. Además, se adoptarán las medidas correctivas oportunas atendiendo al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. Dichas medidas irán orientadas a garantizar el derecho a la protección de la salud del personal de TXSTOCKDATA.

7.5 Falsas denuncias

De igual modo, en caso de que se constate la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes a la persona denunciante.

En caso de existir, la representación legal de los trabajadores/as tendrá conocimiento del resultado final de cada expediente, excepto de la identidad de las personas implicadas en caso de que éstas hayan manifestado su voluntad de no ser identificadas.

Este procedimiento interno tendrá aplicabilidad con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días hábiles a contar desde su inicio, el Comité de Compliance llevará a cabo un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

7.6 Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente protocolo tienen la expresa consideración de reservada y secreta. Todos los intervinientes tienen especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia archivo y trasmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el proceso. El incumplimiento de este deber de sigilo comportará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

Anualmente se redactará un informe de casos de acoso tratados en la empresa y del resultado de su análisis, que tendrá como funcionalidad la valoración de la efectividad de este protocolo con la finalidad de adaptarlo a las necesidades que puedan surgir.

8 INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO

El incumplimiento de lo previsto en el presente Protocolo podrá implicar la **aplicación de las oportunas medidas sancionadoras**, todo ello de conformidad con lo establecido en

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Elaborado: COMITÉ COMPLIANCE	Aprobado: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Edición:1
		Fecha: 04/09/2025
		Página 23 de 23

la normativa interna de la organización, los **convenios colectivos de aplicación y demás normativa laboral complementaria**.

Asimismo, en relación con aquellos sujetos con los que no se mantenga un vínculo laboral, se atenderá a lo dispuesto en los acuerdos y contratos suscritos entre las partes, así como a las disposiciones normativas que en su caso resulten de aplicación.

9 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN

TXSTOCKDATA, como una manifestación más de su compromiso en esta materia, incluirá dentro de su formación periódica relativa al SGRP y el Código Ético, contenidos específicos en materia de acoso laboral.

10 REVISIÓN, APROBACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El Consejo de Administración de TXSTOCKDATA, S.L. es el responsable de la adopción y ejecución de modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y gestión para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, impulsando el seguimiento por parte de TXSTOCKDATA de los principios y buenas prácticas de cumplimiento normativo, difundiendo una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia 0" frente a actos ilícitos y fraudes.

El presente protocolo será objeto de mejora continua, cuando las circunstancias normativas, sociales, de la organización o de cualquier otra índole así lo requieran. Cualquier modificación del mismo tendrá que ser aprobado por el Comité de Compliance o por el Consejo de Administración.