



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN EN MATERIA DE  
ACOSO SEXUAL Y  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  
EN EL TRABAJO**

Rambla Democràcia, 14 43780 GANDESA  
Tlf. 648 03 88 77 - 977 42 00 50  
Fax. 977421370  
Correu electrònic [netvime@terra.es](mailto:netvime@terra.es)



NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y hombres de NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos sean respetados.

De acuerdo con estos principios, NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L., declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen
- de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que acompaña esta Declaración, concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Firmado por Mercé Algueró, Gerente de la empresa  
NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L.

## 1. **DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA.**

### 1.1. **DEFINICIÓN ACOSO SEXUAL**

Constituye acoso sexual (Art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMYH): **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.**

Se señala la concurrencia de tres elementos clave que tienen que darse necesariamente:

1. Solicitud o requerimiento de cualquier comportamiento de índole sexual. Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicas.
2. Persistencia en este requerimiento (aunque un comportamiento aislado y puntual puede ser acoso sexual por la gravedad del hecho cometido).
3. Rechazo por parte de la persona que lo recibe.

### **TIPOS DE ACOSO SEXUAL**

#### **1. Acoso de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:**

Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o se le fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). Implica un abuso de autoridad.

A su vez, el chantaje sexual puede presentarse cómo chantaje explícito o implícito. Y sus consecuencias, puede ser chantaje sexual que implica pérdida o no de derechos laborales.

#### **2. Acoso ambiental o ambiente hostil:**

Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

### 1.2. **DEFINICIÓN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Constituye acoso por razón de sexo (Art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMYH): **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.**

Elementos claves del acoso por razón de sexo:

- Comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- Se relaciona con el sexo de una persona.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Se trata de una acción persistente, continua y acumulativa.

El propósito del acoso por razón de sexo es el de forzar a persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo o a renunciar a los derechos y beneficios que le corresponden.

## TIPOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- 

### 1.3. TIPOLOGÍA SEGÚN EL VÍNCULO

También se distingue en función del tipo de vínculo entre las personas:

- Acoso descendente: relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo.
- Acoso ascendente: el acoso realizado por una persona jerárquicamente subordinada.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 LOIEMH).

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se extiende a todos los trabajadores de cualquier centro de trabajo de la Empresa, que tenga o pueda tener en un futuro. Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de NET-VIME SERV. DE MANT. I NETEJA S.L. pero se relacionen con ella por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en las cuales el vínculo entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

La responsabilidad de la empresa abarca:

- La protección de las personas de la empresa ante conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo por parte de personas externas.
- La protección de personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo con ella.

## 3. VÍAS DE RESOLUCIÓN

Vías de resolución protección y respuesta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

### En el interior de la empresa

- **Acción directa**: Dirigirse directamente al autor/a de los hechos.
- **Queja**: apoyo y asistencia. Formular una queja: pedir asistencia y apoyo a las personas de referencia para resolver esta situación.

- **Denuncia interna:** Presentar una denuncia interna para que se abra un proceso de investigación de los hechos.

### Vías Externas (Se dan, cuando las vías internas no han funcionado)

- **Vía administrativa:** Interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

En este caso se valorará si existe una conducta contraria a la dignidad del trabajador/a por parte del empresario/a, o si la conducta de mobbing deriva un riesgo para la salud del trabajador/a a causa del acoso al que le someten otros compañeros de la empresa. En ambos casos podrá ser sancionado administrativamente el empresario/a: en el primero, por llevar a cabo la conducta activa, y en el segundo, por no cumplir la obligación general de prevenir los riesgos laborales de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

- **Vía judicial:**
  - Orden social: Interponer una demanda.
  - Orden penal: Presentar una querrela.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), se deberá acudir a la vía penal. En estos supuestos es importante procurarse asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas te pueden facilitar también información, apoyo y asistencia.

Para redactar la demanda, se puede recurrir al apoyo gratuito del Servicio de Orientación Jurídica, que depende del Departamento de Justicia y que en Barcelona está en la calle Gerona núm. 2, 1ª pl. (llamar al teléfono 93 422 15 45)

### 3.1. QUEJA: APOYO Y ASISTENCIA

#### **Estadio inicial: formulación de una queja:**

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo.

#### **Análisis de los hechos: recogida de información:**

Una vez recibida la queja, Mercé Algueró Espinós se entrevistará con la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo con el fin de:

- Obtener una primera aproximación del caso
- Informar y asesorar sobre sus derechos y las opciones y acciones que se pueden emprender.

#### **Mediación informal:**

Se intentará resolver el conflicto actuando mediador informal entre las partes implicadas:

- Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que se va a hacer un seguimiento de la situación.

#### **Resolución:**

- Garantizar que ha finalizado el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Informar de la decisión: comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa qué ha ocurrido y cómo se ha resuelto el problema.

### **3.2. DENUNCIA INTERNA**

Cuando los intentos para solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no han sido insatisfactorios, será necesario presentar una denuncia interna.

#### **Estadio inicial: presentar una denuncia interna**

La denuncia interna necesariamente deberá realizarse por escrito y ha de incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- El nombre y apellidos de los posibles testigos.

El órgano / departamento / persona que recibe la denuncia deberá:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- Y, en todo caso, si no forman parte del órgano designado: informar a los Servicios de Prevención y a los Delegados/as de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.

#### **Instrucción del procedimiento**

Se deberá elaborar un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Para ello, se deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna, que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o una compañera durante todo el proceso.
- Entrevistar a los testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad.
- Entrevistar a la persona denunciada, que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, ya sea la persona de referencia o un compañero o una compañera.

La instrucción ha de acabar con una decisión y será preciso incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quién se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, y a qué conclusiones ha de llegar el investigador/a.

#### **Medidas provisionales durante la instrucción**

- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre las personas
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

#### **Toma de decisiones: resolución**

La persona que asume la instrucción deberá elaborar un informe escrito para el órgano específico encargado de resolver el problema donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Si los hechos se califican como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se deberá decidir:

- Las sanciones y otras medidas.

- Las compensaciones a la persona que ha padecido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

### **Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio**

La persona o el órgano encargado de resolver informarán a la persona que ha formulado la denuncia de las acciones disciplinarias que se emprenderán.

### **3.3. GARANTÍAS Y PLAZOS**

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialmente. Toda la información de las quejas en materia de acoso sexual o por razón de sexo se tratará protegiendo el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.

La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/ denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

La duración de todo el proceso no será superior a los siete días laborables.

### **3.4. SANCIONES**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o que ha colaborado en la investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.

**ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA A TÍTULO DE EJEMPLO**

**A/A DE LA EMPRESA.....**

En ....., a .... de ..... de ....

Doña/Don ....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en .....,formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso sexual laboral / acoso por razón de sexo laboral.

Datos del/la denunciado/a:

Don ....., puesto..... de la empresa .....

**PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE**

Que la empresa.....garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones).

Firma de la/del denunciante