



PARQUE TECNOLÓGICO WALQA, S.A.

**FORMACIÓN E INFORMACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR  
RAZÓN DE SEXO**

Rev. | 00

## Ejemplos de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo

**ACOSO SEXUAL:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

**ACOSO POR RAZON DE SEXO:** lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.

Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

## ¿Cómo debemos actuar?:

### ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Resolución interna:

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

Se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

## Procedimiento de actuación:

Vías de resolución:

- Interna (empresa)
- Externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal)

El procedimiento de la empresa se inicia directamente por denuncia.

### **Fase 1: Denuncia y asesoramiento**

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada.

Esta fase, se inicia con la denuncia de la percepción o sospecha de acoso por parte de cualquier persona que conozca o sufra de dichas acciones.

Por tanto, la denuncia, la puede hacer:

- ✓ La persona afectada.
- ✓ Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La denuncia se formulará una vez pasados o conocidos los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un correo electrónico o conversación verbal dirigido a las personas de referencia o mediante formulario a través de Canal de Denuncias/formulario de contacto.

Las personas de referencia son:

<p style="text-align: center;"><b>Paz Carrero Sesé</b> <a href="mailto:pcarrero@ptwalqa.com">pcarrero@ptwalqa.com</a> / 974299200</p>
<p style="text-align: center;"><b>Antonio Gallego Collado</b> <a href="mailto:agallego@ptwalqa.com">agallego@ptwalqa.com</a> / 974299200</p>

Las funciones de las personas de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Las personas de referencia pondrán en conocimiento la denuncia a la Comisión investigadora.

La denuncia se deberá presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como **Anexo I**. En caso de que se haga de manera verbal, la persona denunciante con apoyo de la persona de referencia, procederán a su transcripción al mismo modelo.

Por otro lado, la organización dispone de un Canal de Denuncias/formulario de contacto. Este canal está concebido para promover y facilitar una comunicación abierta, fluida y confidencial, sin temor a consecuencias negativas o represalias de ningún tipo, de todas aquellas situaciones de las que se tenga conocimiento directo y que pudieran ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o a la legislación vigente. Para ello, este canal está habilitado y es de acceso libre para toda la plantilla a través de la siguiente URL:

<p style="text-align: center;"><b>URL Canal de Denuncias:</b> <a href="https://www.ptwalqa.com/canal-de-denuncias/">https://www.ptwalqa.com/canal-de-denuncias/</a></p>
---

En caso de que la denuncia se haga por este canal, será la persona de referencia, la encargada de gestionarlo internamente a través del mismo conforme a las medidas adoptadas por la comisión investigadora.

Todas las comunicaciones deben de estar presididas por la buena fe y motivadas por el interés en colaborar con la organización para poner fin o evitar un comportamiento, activo u omisivo, contrario a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sus políticas o a la legislación vigente. Las personas denunciantes están obligadas a garantizar la veracidad de los hechos denunciados y se comprometerán a no realizar un uso abusivo o malintencionado del referido canal de denuncias.

Todas las personas implicadas estarán sujetas al deber de confidencialidad y, por lo tanto, el contenido de la denuncia será estrictamente confidencial y reservado, estando terminantemente prohibida su revelación o comunicación por cualquier medio a terceras personas ajenas a la tramitación de esta, o que no se hallen debidamente autorizadas. Dicha comunicación se efectuará de forma que se respeten los derechos, la imagen y la reputación de las personas afectadas y de la Compañía.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión, en el plazo máximo de **2 días hábiles**, revisará la correspondiente denuncia e inicia el proceso de investigación, y la aplicación de todo el proceso.

### **Fase 2: Fase instructora**

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos (a través de la denuncia y pruebas aportadas en caso de que existan) con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La denuncia se debe presentar por escrito:

MODELO DE DENUNCIA	
Nº	Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad
PERSONA DENUCIANTE	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	

<b>SOLICITUD</b>

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

**La Comisión de investigación:**

Estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.



### **Fase 3: Resolución**

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, dirección emite una resolución del caso.

La Dirección de la empresa tomará las medidas que considere desde la recepción del expediente por parte de la Comisión de Investigación. En el caso de que necesite ampliar alguna información, la empresa podrá solicitar la ampliación de la investigación.

La decisión final de la empresa será notificada a la persona denunciante y a la denunciada en el plazo máximo de **tres días laborables** desde que se cierre la fase instructora de investigación y en todo caso desde que reciba el informe vinculante.

Se comunicará a la Comisión de Investigación la decisión final por parte de la Empresa.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
- adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- archivo de la denuncia.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

### **5.2. Seguimiento**

La Comisión comprobará el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.

La empresa se responsabiliza de llevar a cabo las medidas, e informar a la Comisión de las labores de supervisión y seguimiento posteriores a la aplicación de medidas sancionadoras y correctoras para garantizar que éstas surten efecto en la eliminación total del caso de acoso evidenciado, así como con la finalidad de asegurar la inexistencia de represalias hacia la/s

víctima/s o el nuevo surgimiento de conducta de hostigamiento hacia el mismo o diferentes personas trabajadoras dentro del seno de la empresa. Con la responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento del protocolo.

## ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?

### Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)

### Confidencialidad y secreto:

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, re- sueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

### Normativa de referencia aplicable:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
- Ley 7/2007, de 12 de abril
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo