



# PROTOCOLO

PARA PREVENIR Y ACTUAR  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL  
O POR RAZÓN DE SEXO  
EN EL TRABAJO

ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

## Contenido

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
DATOS IDENTIFICATIVOS.....	4
2.- MARCO NORMATIVO DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	5
a) En el ámbito nacional .....	5
b) En el ámbito Comunitario.....	9
c) En el ámbito internacional.....	9
3.- PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO .....	11
4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	12
5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	12
6.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES.....	13
6.1.- NORMATIVA DE REFERENCIA. ....	13
6.2.- DEFINICIONES.....	15
6.2.1. ACOSO SEXUAL .....	15
6.2.2. ACOSO SEXISTA .....	16
7.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA .....	16
7.1.- PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS .....	17
7.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL .....	17
7.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL.....	18
7.3.1. Inicio del proceso: denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares. 18	
7.3.2. Procedimiento. ....	19
7.3.3. Conclusión del proceso .....	20
8.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	21
8.1.- FALTAS.....	21
8.2.- SANCIONES.....	23
9.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN .....	23
10.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.....	24

11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24
12.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	25
13.- ANEXOS.....	26
ANEXO A .....	27
CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL ANTI ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L. ....	27
ANEXO B .....	30
NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L. ....	30
ANEXO C .....	31
FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS .....	31
ANEXO D .....	33
REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO .....	33

## 1.- INTRODUCCIÓN

Para Ondata International, mejorar las relaciones humanas y prevenir los conflictos interpersonales en el entorno laboral son prioridades en su enfoque de la prevención y el desarrollo. La empresa manifiesta su compromiso en evitar y resolver cualquier situación de conflicto o de acoso laboral o sexual, con el objetivo de asegurar la dignidad, integridad e igualdad de oportunidades para todos sus empleados. En este documento se detalla el protocolo de Ondata para prevenir y actuar contra el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

### DATOS IDENTIFICATIVOS

<b>EMPRESA</b>	<b>ONDATA INTERNATIONAL, S.L.</b>
<b>DIRECCIÓN</b>	Avenida de Brasil 17, 28020 MADRID MADRID
<b>TELÉFONO Y MAIL</b>	91 4174468 CANAL.ETICO@ONDATA.ES
<b>CIF</b>	B-83290551
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	Empresa especializada en la implantación de soluciones de tecnología avanzada para informática forense, seguridad informática y recuperación de datos. Suministra equipamiento y proporciona soporte y formación a fuerzas de seguridad, instituciones y empresas.
<b>CONVENIO APLICABLE</b>	OFICINAS Y DESPACHOS
<b>COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA</b>	11 hombres y 3 mujeres
<b>LEGAL REPRESENTANTE</b>	Alfredo Ruiz González
<b>NIF LEGAL REPRESENTANTE</b>	51054436-W
<b>RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD</b>	Carlos Sánchez Schaelchli
<b>CANAL DE DENUNCIAS</b>	CANAL.ETICO@ONDATA.ES
<b>DOCUMENTO ELABORADO POR</b>	

## 2.- MARCO NORMATIVO DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### a) En el ámbito nacional

La **Constitución española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 de la CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Con efectos de 07/10/2022, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)**, en su art. 12, fija una serie de pautas para promover condiciones

de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Estatuto de los Trabajadores [arts. 4.2.e), y 54.2], en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (arts. 96, 151, 286); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En el caso del Código Penal, tras la modificación normativa realizada con efectos de 07/10/2022, se especifica:

«Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, **en el ámbito de una relación laboral**, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la

indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33».

Corresponde a la **negociación colectiva** establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, para lo que se consensuarán medidas preventivas, formativas de sensibilización, tutela, y el estableciendo protocolos.

Asimismo, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, hace referencia a la necesidad de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, la de adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para lo anterior, el RD 901/2020 obliga a un diagnóstico previos sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa e instaura el depósito "voluntario" de las medidas adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De conformidad con lo previsto en la normativa analiza hasta este momento, al art. 4.4 de la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, obliga a las empresas donde exista esta modalidad de prestación de servicios a tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso

sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

La **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, señala en su art. 2.e) que la competencia para conocer las reclamaciones de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral, corresponde al orden social.

«e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones».

Los distintos **Estatutos de Autonomía y el desarrollo reglamentario de la normativa en igualdad**, por lo general, dentro del derecho a la no discriminación por razón de género, prohíben cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta y se fija el deber de los poderes públicos de la autonomía de garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género (a modo de ejemplo: art. 14 Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León).

Del mismo modo, las distintas leyes autonómicas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres regulan en el ámbito de la Comunidad correspondiente, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el Estatuto de Autonomía mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género.

En última instancia, corresponderá a la negociación colectiva, «(...) el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo

III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». (Art. 85.1 (párrafo segundo) ET).

## b) En el ámbito Comunitario

En el ámbito comunitario, la **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".

La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

## c) En el ámbito internacional

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Ante todo este conjunto de mandatos legales, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos de ella dependientes, que ha sido negociado en la Comisión Técnica de Igualdad y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), para su posterior elaboración y tramitación como Real Decreto.

El acoso sexual y por razón de sexo como actos discriminatorios por razón de sexo

La prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados, se recoge de modo expreso en los arts. 4.2.c ) y 17.1 del ET. A la

conceptualización de estas conductas, hemos de añadir las definiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 6 y 8 de la LOI), y, recientemente, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 6).

Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo constituyen dos manifestaciones de discriminación por razón de sexo que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora, definidos en el art. 7 LOI:

- "1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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".

Las adaptaciones normativas que la regulación de estas figuras ha provocado, ha motivado la reforma de algunos preceptos para proceder a su inclusión: art. 4.2. e) del ET ("Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"); art. 54.2.g) del ET (en que se incluye el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a los trabajadores, como causa de despido); y, art. 8.13 bis de la LISOS (en que se incorpora el acoso por razón de sexo, manteniendo el acoso sexual en el art. 8.13).

En cuanto al alcance objetivo del art. 7.1 de la LOI, la definición legal expuesta permite incluir los dos tipos de acoso sexual tradicionalmente diferenciados: **chantaje sexual** y **acoso ambiental**.

El art. 46 de la LOI contempla la prevención de estos dos tipos de acoso dentro del posible contenido de los planes de igualdad de las empresas. Pero sobre todo, es el art. 48 de la LOI, el que de manera expresa se dedica a regular las medidas específicas que las empresas deben establecer, en colaboración con los representantes de los trabajadores, tanto a fin de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como de cara a dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones. (SJS-León n.º 500/2019, de 26 de noviembre de 2019, ECLI:ES:JSO:2019:5455).

Por último, aparte de que la erradicación de ambos tipos de acoso se contempla como **criterio general de actuación de los poderes públicos** (art. 14.5 de la LOI), resulta de interés remarcar

cómo la LOI exige a las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y órganos competentes, considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo "(...) dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral (...)", con las implicaciones que ello puede tener tanto desde la esfera de la prevención de riesgos, como también desde la perspectivas de las prestaciones de la Seguridad Social [art. 27.3 c) de la LOI y art. 18.9 Ley 14/1986, General de Sanidad].

De otra parte, partiendo del art. 54.2. d) del ET, resulta claro que ambos tipos de acoso son incardinables tanto en la causa de despido consistente en el acoso sexual a una persona que trabaja en la empresa, como en la causa consistente en la transgresión de la buena fe contractual, así como que constituyen un abuso de confianza en el desempeño del trabajo, y que son hechos de la suficiente gravedad, como para dar lugar a la sanción de despido, amparada en el texto estatutario y los artículos correlativos del Convenio Colectivo aplicable.

### 3.- PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y cubrir la necesidad de **ONDATA INTERNATIONAL, S.L.** de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

El presente Protocolo está pensado para su aplicación en todas las empresas que contraten trabajadores.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una **Asesoría Confidencial** que será la persona receptora de las denuncias. En el caso de **ONDATA INTERNATIONAL, S.L.** la solución

idónea es que este cargo sea asumido, por coherencia, por parte del de su director/apoderado **D. CARLOS SÁNCHEZ SCHAELECHLI** provisto de DNI nº 50721057P. Dicha persona se considera idónea tanto por su formación como por ocupar otros cargos semejantes en la empresa (es Compliance Officer en relación con el programa de prevención de riesgos penales adoptado por ONDATA INTERNATIONAL, S.L.).

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de **realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo**. El informe además de presentarse a la dirección, debe presentarse a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que **no toleraremos la violencia de género en la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.**

#### 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a toda la plantilla de **ONDATA INTERNATIONAL, S.L.**, previa negociación con la representación de personal.

De conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**ONDATA INTERNATIONAL, S.L.** se une a la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, asegurando por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, **con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.**

El presente protocolo será de aplicación en las instalaciones de la empresa así como al ir o volver del trabajo, en los viajes de empresa, en los acontecimientos propios de la empresa, comidas o cenas de empresa, celebraciones del personal de la empresa, etc.

## 6.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

### 6.1.- NORMATIVA DE REFERENCIA.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

- > 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
- > 2. 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.
- > 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- > 4. 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.

Y en su Art. 48 establece:

- > 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- > 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que

alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis.

El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## 6.2.- DEFINICIONES

### 6.2.1. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo". A modo de ejemplo, **pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:**

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo; d) gestos obscenos;
- d) contacto físico innecesario, rozamientos;
- e) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- f) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- g) agresiones físicas.

### 6.2.2. ACOSO SEXISTA

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física

## 7.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.

Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

## 7.1.- PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras **podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente**. En aquellos supuestos en que en el convenio de aplicación se haya creado y exista de hecho una Comisión de Igualdad, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión. En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del **Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno**. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará **Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial)**, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. En el caso de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. dicha persona será **Carlos Sánchez Schaelchli**. Se podrá contactar con esta persona a través del canal de denuncias interno, previsto en **CANAL.ETICO@ONDATA.ES**.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

## 7.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la **Asesoría Confidencial** se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, evitando posibles represalias e interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la **Asesoría Confidencial** dará conocimiento inmediato, de existir, a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera.

### 7.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL

#### 7.3.1. Inicio del proceso: denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, **y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal**, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la **Asesoría Confidencial de ONDATA INTERNATIONAL**, S.L. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluyendo por supuesto las económicas. También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

### 7.3.2. Procedimiento.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### 7.3.3. Conclusión del proceso

Aplicación de medidas disciplinarias. En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial de ONDATA INTERNATIONAL, S.L., elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

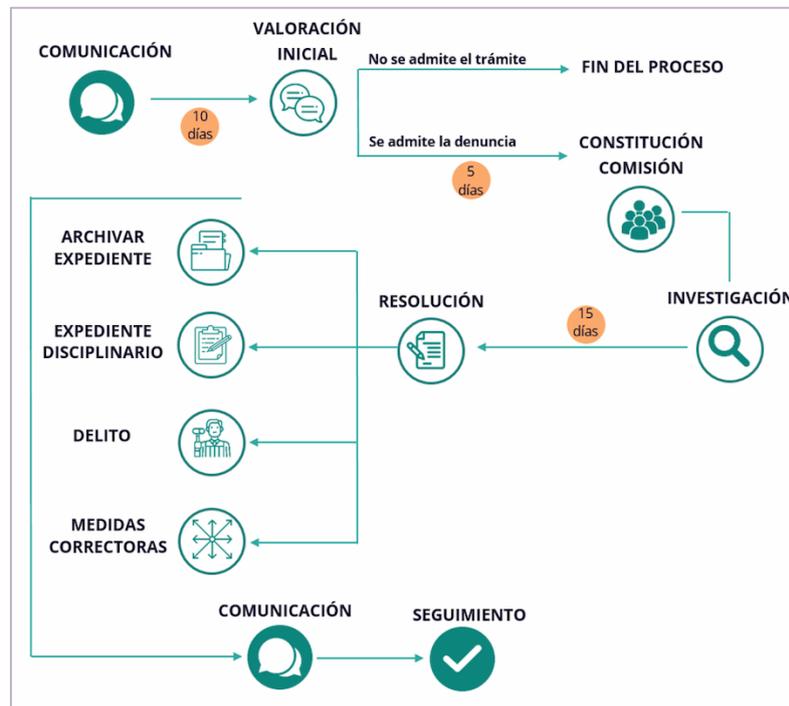
Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo



## 8.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

### 8.1.- FALTAS

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición **agravante cualificada**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

**Son circunstancias atenuantes:**

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

## 8.2.- SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.
- Faltas graves: Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

## 9.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, **el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa.** Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el

documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

**Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia. En este sentido la circular se publicará en la web de la empresa, en su Canal Ético.**

**Un ejemplar del protocolo se pondrá a disposición de todos los miembros de la empresa.**

## 10.- POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

**Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.**

## 11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un **informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa.**

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El **informe bienal** será presentado también a la **Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid** con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en dicha comunidad autónoma. A su vez dicha Dirección informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

## 12.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad de Madrid para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Para ello pueden solicitar información en la **Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid** y en la **Consejería de Asuntos Sociales y Familia** de la misma, **si fuera el caso, y también interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo en Madrid**. **Este último canal es muy aconsejable para el caso de que la empresa no reaccione ante la denuncia o cuando su respuesta sea insatisfactoria.**

**Incluso se informará también sobre la posibilidad de ejercitar acciones civiles o penales en este ámbito cuando los hechos revistan naturaleza criminal.**

En Madrid, a 1 de abril de 2024

La empresa:

ONDATA INTERNATIONAL S.L.

## 13.- ANEXOS

A.- CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL ANTI – ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

B.- NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

C.- FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

## ANEXO A

### CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL ANTI ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Por medio de la presente circular, la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. pone en conocimiento de todos sus trabajadores y colaboradores que la misma ha adoptado en abril-2024 un Plan contra el acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Tener un protocolo ANTI ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO es una obligación para todos aquellos negocios que tengan empleados a su cargo, independientemente del número de trabajadores o del tamaño de la empresa.

Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

El protocolo ANTI ACOSO SEXUAL es un plan contra el acoso sexual que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso por razón de sexo. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

El protocolo para la erradicación del acoso sexual resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral. Es decir, afecta a todos los empleados, aunque tengan contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición. A su vez, aplica también a todas las personas que, aunque no tengan una relación laboral, presten un servicio o colaboren con el negocio (formación, prácticas o voluntariado).

Además de la elaboración del mismo, la empresa deberá llevar un seguimiento sobre todo lo que pueda suceder en su plantilla con respecto al acoso sexual, teniendo en cuenta que el protocolo será de aplicación no solo durante el desarrollo de la jornada laboral, sino también en todas las

situaciones que tengan relación con el trabajo o que se den como resultado del mismo. El protocolo se aplicará en las siguientes situaciones:

- En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, zonas de descanso o comidas, instalaciones sanitarias o de aseo, así como en vestuarios
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo, como pueden ser cenas o comidas de empresa, conferencias, reuniones, etc.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías (acoso virtual o ciberacoso)
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo

### ¿Qué obligaciones existen?

Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. **“manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual”**.

La empresa se compromete a adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso, así como a difundir buenas prácticas y a implantar todas las medidas necesarias para dicha prevención. De esta manera, además de tener la obligación de disponer del protocolo, la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. está obligada a:

- Prevenir y evitar las situaciones de acoso: la empresa tiene la obligación de comunicar la adopción del protocolo tanto a sus empleados como a las personas que prestan servicios en la organización. Podrá hacerlo a través de correo electrónico, página web, intranet, tablón de anuncios, por escrito o a través de cualquier otro medio. Ello se consigue mediante la difusión del presente documento y del propio protocolo adoptado.
- Fomentar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en todos los ámbitos del negocio.
- Manifestar la tolerancia cero de su empresa o negocio frente a las situaciones de acoso sexual.
- Facilitar la identificación de las conductas de acoso sexual.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial. La empresa manifiesta que las denuncias relativas a esta materia podrán

dirigirse al responsable de la asesoría de confidencialidad **D. CARLOS SÁNCHEZ SCHAELECHLI**, al siguiente correo electrónico: **CANAL.ETICO@ONDATA.ES**.

- Investigar internamente, de forma ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual. Para ello se establecen dos procedimientos, el informal y otro de carácter formal, según sea la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados.
- Sancionar, en caso necesario, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso sexual.

En el caso de que la empresa no cumpla con la obligación de disponer del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, podrá ser duramente sancionado y denunciado ante la justicia. La cantidad a pagar dependerá siempre de la gravedad de la infracción, pudiendo ser leve, grave o muy grave.

- **Infracción leve:** multas de entre 7.501 euros hasta 30.000 euros
- **Infracción grave:** multas de entre 30.001 euros hasta 120.005 euros
- **Infracción muy grave:** multas de entre 120.006 euros hasta 125.018 euros

## ANEXO B

### NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Con fecha 1 de abril de 2024, **D. Carlos Sánchez Schaelchli**, DNI: 50721057P es nombrado Responsable de la Asesoría de Confidencialidad de **ONDATA INTERNATIONAL, S.L.**

Sus funciones y responsabilidades son garantizar la prevención y erradicación en el ámbito de la empresa de conductas que supongan acoso sexual en el trabajo, sea cual sea su clase, adoptando las medidas preventivas, de concienciación y de reacción que sean necesarias. Será el/la instructor/a de los procedimientos ante las denuncias presentadas. Redactará los informes de seguimiento del presente protocolo y los presentará ante la dirección de la empresa, la representación de los trabajadores y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales, así como ante las autoridades de la Comunidad de Madrid.

Del mismo modo acredita formación adecuada y el conocimiento y cumplimiento de lo establecido en el Protocolo anti acoso sexual adoptado por la empresa, así como de guardar secreto y confidencialidad sobre todos los datos de carácter personal de los intervinientes y víctimas y cualesquiera otras informaciones o circunstancias que conociera o a las que haya tenido acceso en el ejercicio de las funciones que asume con la firma de este nombramiento.

Las anteriores obligaciones se extienden a cualquier fase del tratamiento e investigación de los citados datos y subsistirán aún después de concluidas las funciones en el marco de las cuales ha tenido acceso a los datos o hechos denunciados o concluida su relación con la sociedad.

Firmado: D. Carlos Sánchez Schaelchli

## ANEXO C

### FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS

#### I.- Informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

#### II.- Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:	DNI:
Puesto:	
Tipo contrato/Vinculación laboral:	
Teléfono:	Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:	

#### III.- Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

#### IV.- Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:
---

## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:      Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

DIRIGIR POR EMAIL A: [CANAL.ETICO@ONDATA.ES](mailto:CANAL.ETICO@ONDATA.ES)

## ANEXO D

### REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Según lo establecido por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa Ondata International S.L. está obligada a entregar a sus trabajadores una copia del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, garantizando así un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas que trabajan en la empresa.

Por lo tanto la empresa hace entrega de los siguientes documentos:

1. CIRCULAR para comunicar la adopción y aprobación del protocolo legal contra el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
2. PROTOCOLO para la prevención y actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.
3. FORMULARIO de denuncia e información sobre el canal de denuncias.

Recibido por el trabajador:

ACUSE DE RECIBO	
PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	
FECHA RECIBIDO	
FIRMA DEL TRABAJADOR	

POR LA EMPRESA	ONDATA INTERNATIONAL S.L.
NOMBRE DEL RESPONSABLE	Carlos Sánchez Schaelchli
FIRMA DEL RESPONSABLE	



Ondata International, S.L.  
Parque Tecnológico de Madrid  
Edificio Fibernet  
C/ Torres Quevedo, 7 – 1º Izda  
28760 Tres Cantos, Madrid  
[www.ondata.es](http://www.ondata.es)