

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE  
VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO  
LABORAL DE  
ONDA MEDIAPLAN S.L.**

**25/09/2023**

## ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. OBJETIVO DEL PROTOCOLO
- III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- V. DEFINICIONES
- VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO SEXUAL
- VII. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL
- VIII. ACOSO MORAL
- IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS
- X. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
- XI. VIOLENCIA DE GÉNERO
- XII. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EVITAR LA VIOLENCIA SEXUAL Y/O EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- XIII. CÓDIGO DE CONDUCTA.
- XIV. LEGISLACION.
- XV. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO
- XVI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR
- XVII. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## I.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de octubre de garantía integral de la libertad sexual tiene por principal objetivo la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, a través de la adopción de medidas de protección y de prevención efectivas, que incluyen el ámbito laboral.

Un acto de violencia sexual debe entenderse como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

La violencia sexual comprende actos como el acoso (sexual o por razón de género) , la extorsión sexual o difusión de contenidos sexuales a través de medios digitales, los cuales están tipificados como delitos penales.

En ONDA MEDIAPLAN S.L. no se toleran comportamientos o conductas de violencia sexual, castigándose de manera severa la comisión de los mismos.

En el presente documento se definen los actos o conductas que resultan inadmisibles en nuestra entidad y se definen los medios que el personal tiene a su disposición para comunicar o denunciar cualquier conducta inapropiada, así como los procedimientos para resolver cualquier conflicto, incluyendo la aplicación de las medidas sancionadoras que pudieran derivarse.

Con la redacción del presente protocolo ONDA MEDIAPLAN S.L. quiere dar cumplimiento a las medidas establecidas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 que establece "*Las empresas deberán 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital. 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*".

A los efectos de cumplir con lo prescrito en el referenciado precepto legal ONDA MEDIAPLAN S.L. quiere realizar en el presente documento una especial mención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan

consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora, estando reconocido en la Constitución Española como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En virtud de este derecho ONDA MEDIAPLAN S.L. se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno y con ello dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier acto de violencia y acoso sexual, arbitrando procedimientos específicos para la prevención de acoso sexual y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

## II.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO

ONDA MEDIAPLAN S.L. con domicilio en MADRID (MADRID), C.P. 28029, CALLE FINISTERRE Nº 20 y con CIF B85551802 deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso ni de violencia sexual, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en ONDA MEDIAPLAN S.L. un procedimiento de actuación para el caso de que alguien de la plantilla detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual, por razón de sexo o moral, o discriminación por embarazo o maternidad así como cualquier otra conducta de violencia sexual, pueda hacer uso del mismo, permitiendo de esa forma que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita, con la finalidad esencial de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

El presente protocolo recoge:

- La política de intolerancia a los actos de violencia sexual que incluye una lista no exhaustiva de conductas que son consideradas intolerables.
- El aseguramiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso mediante acciones proactivas y efectivas como la formación, sensibilización y la sanción a los culpables.
- El firme compromiso de proporcionar ayuda y protección a la víctima y de buscar solución a cualquier conflicto.
- Procedimiento de denuncia para que cualquier miembro del personal de nuestra entidad, incluyendo personal en prácticas, en formación o voluntariado, independientemente del tipo de contrato o situación relacionada con el trabajo o como resultado del mismo, en cualquier espacio de trabajo, en las comunicaciones, en los desplazamientos incluso en el ámbito digital, que sea víctima de estas conductas pueda denunciar su situación.
- Procedimiento de investigación que se activará ante cualquier queja o denuncia.
- Procedimiento de resolución que se llevará a cabo con indicación de las medidas disciplinarias que podrían aplicarse.
- Vigilancia y seguimiento periódico de estas actuaciones.

En la evaluación de riesgos laborales de nuestra entidad se recogen las medidas preventivas concretas a tener en consideración desde el punto de vista de la consideración de la violencia y el acoso sexual como riesgos psicosociales.

## III.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ONDA MEDIAPLAN S.L., en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad

de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización.

Así ONDA MEDIAPLAN S.L. se compromete a:

- Sensibilizar al personal para prevenir conductas o comportamientos no tolerados.
- Informar y dar accesibilidad para todas las personas implicadas en la organización.
- Actuar con confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Cualquier queja o denuncia será tratada de manera confidencial.
- Respetar al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora o que haya cometido cualquier acto considerado como de violencia sexual.
- Actuar con diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento de denuncia.
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Investigar de manera exhaustiva de los hechos de manera confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantizar la actuación y adopción de medidas necesarias, incluidas las disciplinarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso o de violencia sexual resulten aprobadas.
- Resarcir a la víctima del acoso o de la violencia sexual y protección de su salud psicológica y física.
- Realizar enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento de denuncia.
- Tratar como factor de riesgo laboral de tipo psicosocial la violencia y el acoso sexual.
- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo ni cualquier otro acto de violencia sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización, así como de cualquier otro acto de violencia sexual.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen o cometan algún acto de violencia sexual en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención de la violencia el acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente a la violencia sexual y al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención de la violencia sexual y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente a la violencia y al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la comisión para la tramitación de denuncias de la Empresa.

Muestra del compromiso de ONDA MEDIAPLAN S.L. se adjunta al presente protocolo, el compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista.

Asimismo ONDA MEDIAPLAN S.L. manifiesta el firme compromiso a cumplimiento del presente protocolo y la voluntad de adoptar una actitud proactiva de prevención y de protección, procurando un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

Anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, como cambios normativos, reorganización interna, casos registrados, ONDA MEDIAPLAN S.L. reforzará las actividades de sensibilización y de formación e información del personal y se revisará las medidas preventivas adoptadas, comprobando su eficacia y su adecuación.

### **Acción preventiva**

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso y/o violencia sexual, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

De entre ellas destacan:

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los integrantes de ONDA MEDIAPLAN S.L. en especial en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso y/o violencia sexual, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en ONDA MEDIAPLAN S.L.. Para dar cumplimiento a esta acción preventiva se remitirá correo electrónico a toda la plantilla.
- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y/o violencia sexual y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. Se impartirá formación específica en esta materia a todos los empleados y principalmente a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de ONDA MEDIAPLAN S.L., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso y/o de violencia sexual, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

#### IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de ONDA MEDIAPLAN S.L., sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

#### V.- DEFINICIONES

**Violencia sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

## DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### **Distinción entre acoso sexual, acoso moral y mobbing.**

Es importante conocer la distinción entre acoso sexual, acoso moral y mobbing, por lo que para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, **es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

## VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO SEXUAL.

**1. Chantaje sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

**2. Acoso sexual ambiental.** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

### **3. Conductas que constituyen violencia y/o acoso sexual.**

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar violencia sexual y/o acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de violencia sexual y/o acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

#### **3. 1. Conductas verbales**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la

persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### **3. 2. Conductas no verbales**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Miradas o gestos impúdicos

### **3.3. Conductas de carácter físico**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes o besos no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

El acoso o violencia sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso y/o violencia sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

## **VII. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL**

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo y/o de violencia sexual, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

### **1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre**

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### **2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

### **3. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías

tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

### VIII.- ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una **conducta de hostigamiento o presión**, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.

- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre los trabajadores o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

## **IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso y/o violencia sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio aplicable:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso y/o violencia sexual.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y 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.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

Asimismo el artículo 178 del Código Penal establece que será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento.

## **X. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual y/o violencia, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección como asesor confidencial, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, si la hubiera o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable si existiera de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, como puede ser el derecho de la víctima de denunciar en su caso en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o ante los tribunales ordinarios competentes.

## 1) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### - Principios generales.

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- a. **La víctima solo tratará con el Instructor.** En caso de que la víctima solicite que el Instructor sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el nombramiento del Instructor por que no está justificado el texto.
- b. El Instructor informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presenten aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
- c. Igualmente, el Instructor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- d. **Principio de celeridad:** El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- e. **Principio de confidencialidad.** Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan, a cuyo efectos formalizarán los pertinentes compromisos de Confidencialidad. Cuando se produzcan cambios en la designación de los instructores en el procedimiento, las personas salientes dejarán de tener acceso a los canales de comunicación, realizando los cambios pertinentes en los canales de comunicación de manera que solo puedan acceder las personas designadas en cada momento como instructoras.
- f. **Principio de protección de la dignidad de las personas.** Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso y/o violencia se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- g. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.
- h. Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el/la o los/las denunciante(s) cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean

llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el Instructor del procedimiento, que haya sido designado por la empresa.

- i. **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados:** Es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.
- j. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.

## 2) TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

### 2.a). PROCEDIMIENTO INFORMAL:

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad, si existiera o cualquier responsable del departamento de Recursos Humanos tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2 o 3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad, si la hubiere o en su defecto al miembros de la Asesoría Confidencial por razón de acoso sexual para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4 o 5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión si la hubiere o de la asesoría, como encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

Si concurriera algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el procedimiento en concreto, deberá abstenerse la persona designada como instructor del procedimiento.

En no más de 6 o 7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

## **2.B). PROCEDIMIENTO FORMAL:**

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso y/o violencia sexual.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento seguirá las siguientes fases:

- INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN. Apertura del expediente. Recogida y análisis de testimonios y pruebas aportadas. Conclusiones y propuesta de medidas cautelares o sancionadoras.
- TOMA DE DECISIONES: Adopción de medidas cautelares o sancionadoras por parte de la empresa (resolución). Comunicación de la resolución a las partes implicadas y al responsable de prevención de riesgos laborales.
- VIGILANCIA ACTIVA Y SEGUIMIENTO.

### **I.- INVESTIGACIÓN / INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas

las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La frase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

Cualquier queja o denuncia tiene presunción de veracidad, por lo que se ruega seriedad en su formulación, paralelamente no se presumirá culpabilidad de la persona denunciada, por lo que es necesario que el proceso de investigación se realice con el mayor rigor.

## II.- TOMA DE DECISIONES.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial

competente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por el instructor la dirección de la empresa procederá a archivar las actuaciones o adoptará las medidas cautelares y/o disciplinarias que estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la instructora del procedimiento, por ejemplo:

- Medidas para la persona agresora:
  - a. Separarla físicamente de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario, sin que en ningún caso de pueda obligar a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. Limitación temporal de la posibilidad de ascenso.
  - c. Suspensión de empleo y sueldo.
  - d. Despido disciplinario. (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores).

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la persona instructora (asesor confidencial) y al responsable de prevención de riesgos laborales.

En estas comunicaciones a los efectos de garantizar la confidencialidad, no se proporcionarán datos personales, utilizándose el código numérico asignado al expediente.

- Medidas para la víctima:
  - a. Reducción o reordenación de su tiempo de trabajo.
  - b. Cambio de centro de trabajo.
  - c. Cambio de turno.
  - d. Adaptación de su puesto de trabajo.
  - e. Prestación de los apoyos que precise.
  - f. Suspensión de la relación laboral (hasta seis meses) con reserva del puesto de trabajo.
  - g. Extinción voluntaria de la relación laboral.
  - h. Las que pudieran aconsejar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Medidas relativas a la organización del trabajo:
  - a. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización en materia de libertad sexual, igualdad y particularmente en materia de acoso y/o violencia sexual.
  - b. Evaluación de riesgos psicosociales.
  - c. Las que pudieran aconsejar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.

### III.- VIGILANCIA ACTIVA Y SEGUIMIENTO

En el supuesto en que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión) o en un nuevo

puesto de trabajo en casa de un cambio de ubicación, evitando que la situación pueda volver a repetirse.

La persona instructora está obligada a realizar un seguimiento de los resultados y los efectos que han tenido las acciones y medidas adoptadas por la empresa. Analizará si las medidas disciplinarias han tenido efecto o si se han repetido los hechos que motivaron la aplicación de dichas medidas, proponiendo nuevas medidas si procede tales como:

- a. Refuerzo de las acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia sexual y de acoso.
- b. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- c. Medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- d. Medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- e. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- f. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- g. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.

La persona instructora del citado expediente anotará los resultados de su análisis en el mismo expediente de investigación y los pondrá en conocimiento de la empresa y del responsable de prevención de riesgos laborales, sin aportación de datos personales.

### **Miembros de la Asesoría Confidencial.**

Los miembros de la Asesoría Confidencial encargados de la instrucción de la tramitación de denuncias por acoso sexual de ONDA MEDIAPLAN S.L. en cualquiera de los procedimientos antedichos serán:

Composición:

D/Dña. M. ALBERTA MIRANDA PENA en su calidad de ASESOR INTERNO

Para garantizar el principio de imparcialidad que debe regir en todo procedimiento de acoso sexual se designa como miembros de la Asesoría Confidencial de ONDA MEDIAPLAN S.L. con una vigencia de 14/09/2024 a los integrantes del Area de Igualdad de GRUPO DABO CONSULTING EMPRESARIAL, S.L. (Lucía Siles Cruz) con datos de contacto en el teléfono 900 925 141

## **XI. VIOLENCIA DE GÉNERO**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo,

por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a ONDA MEDIAPLAN S.L. a incluir en el Protocolo de Prevención contra la violencia el Acoso sexual un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

### **Definición de violencia de género:**

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

### **Medidas a adoptar:**

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde ONDA MEDIAPLAN S.L. se adoptan las siguientes medidas:

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL.** Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad, si lo hubiera y Prevención de Riesgos Laborales de ONDA MEDIAPLAN S.L..

**2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN:** Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso y/o violencia sexual, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de ONDA

MEDIAPLAN S.L. sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación ONDA MEDIAPLAN S.L. realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

**3. ACCIONES FORMATIVAS:** Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia sexual, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

**4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:** Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, ONDA MEDIAPLAN S.L. iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, si la hubiera que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de \_\_\_\_\_ (aprox. 3) días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L. y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a \_\_\_\_\_ (aprox. 10) días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO VI:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conforme a lo dispuesto en el art. 21 LO 1/2004, la trabajadora víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Se ha de tener finalmente en cuenta que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

## **XII.- DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EVITAR LA VIOLENCIA SEXUAL Y/O EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

1. Tratar a los compañeros y a las compañeras con el máximo respeto, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. No realizar comentarios sobre la orientación sexual de ninguna persona de nuestro entorno.
3. No hacer chistes sexistas ni fomentar que otras personas los hagan.
4. No reenviar imágenes o vídeos de contenido sexista o degradante desde el punto de vista sexual.
5. No mirar de forma intimidatoria ningún compañero o compañera, con independencia de su aspecto físico o vestimenta.
6. Fomentar un ambiente de compañerismo y no ser cómplice directo o indirecto de situaciones de acoso y/o violencia sexual.
7. Mantener la distancia interpersonal necesaria para que ninguna persona se pueda sentir intimidada o incómoda.
8. Comunicar a la persona superior jerárquica las situaciones que presenten indicios de acoso y/o violencia sexual.
9. No menospreciar las capacidades o habilidades de las personas por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
10. No difundir rumores sobre la vida privada de los compañeros y compañeras.
11. No realizar llamadas telefónicas o contactos indeseados por redes sociales.
12. No realizar miradas o gestos impúdicos.
13. No realizar abrazos o besos indeseados.
14. No redactar cartas o mensajes de carácter ofensivo y con carácter claramente sexual.

## **XIII. CÓDIGO DE CONDUCTAS**

ONDA MEDIAPLAN S.L. guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral. A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. **RESPECTO.** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **COMUNICACIÓN.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción

de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

3. **REPUTACIÓN.** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
4. **DISCRECIÓN.** Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.
5. **NO ARBITRARIEDAD.** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.
6. **EQUIDAD.** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
7. **PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
8. **REGALOS NO DESEADOS.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.
9. **EVITAR HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares También se prohíbe cualquier trato adverso a una

persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

#### **XIV. LEGISLACION.**

Las conductas relativas a acoso sexual y/o violencia sexual están debidamente tipificadas en nuestro ordenamiento jurídico, pudiendo reseñar para la información del lector del presente protocolo los siguientes textos legales:

- a. **Capítulo II (infracciones laborales)** de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social **sanciona como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13:** “el Acoso Sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de esta”.
- b. **Delitos contra la libertad sexual.** Es importante diferenciar el Acoso sexual de otros delitos que atentan contra la Libertad Sexual y que pueden ser fuente de confusión.
- c. **Agresión sexual (Art. 178-179 Código Penal).** Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- d. **El Abuso sexual (Art. 181).** Es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima.
- e. **Exhibicionismo y la provocación sexual.** Entendiendo el primero como el que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o discapacitados.

#### **XV. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.**

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad si la hubiera o en su defecto por la dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L..

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

#### **XVI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.**

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad si la hubiera o por los representantes de los trabajadores en su defecto y entrará en vigor a la firma.

#### **XVII. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

<b>En representación de la entidad:</b>	<b>En representación legal de la plantilla:</b>
ALEJANDRO LOPEZ SORDO	
<b>Cargo: ADMINISTRADOR UNICO</b>	<b>Cargo:</b>

# Anexo I

## **Declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad**

ONDA MEDIAPLAN S.L. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, ONDA MEDIAPLAN S.L. declara que las actitudes de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, ONDA MEDIAPLAN S.L. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo ni de violencia sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso ONDA MEDIAPLAN S.L. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, ONDA MEDIAPLAN S.L. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o violencia sexual: [\*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia sexual y al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente a la violencia sexual y/o al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención de violencia sexual y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de violencia sexual y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención de violencia sexual y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención de violencia sexual y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención de violencia sexual y del acoso sexual y por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad, si lo hubiera.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
ALEJANDRO LOPEZ SORDO



[\*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.