

ANEXO A

CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL ANTI – ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA INGENIUM SCHOLA, S.L.

A medio de la presente circular, la empresa INGENIUM SCHOLA, S.L. pone en conocimiento de todos sus trabajadores y colaboradores que la misma ha adoptado en jul.-23 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
- 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 INGENIUM SCHOLA, 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 INGENIUM SCHOLA, 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. ROBERTO FERRERAS MENÉNDEZ, al siguiente correo electrónico: centrodeformacion@ingeniumschola.es. El canal es igualmente accesible a través de la web www.ingeniumschola.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

Recibido, el/la trabajador/a: _____

Lugar y fecha: _____

Firma: _____