

Protocolo para la **prevención, detección y actuación** ante situaciones de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Madrid, a 22 de Enero de 2025



Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias. Y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas *“el deber 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 han sido objeto de este”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación para sensibilizar a la plantilla. La representación de los trabajadores y las trabajadoras vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

De acuerdo con esta normativa Grupo Eurocontrol se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas. La actuación de prevención e intervención frente al acoso

protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben 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 de este.

De acuerdo con estos principios, Eurocontrol S.A y Eurocontrol Asistencia Técnica, S.L.U. en adelante la Empresa o grupo Eurocontrol, y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

a través del presente protocolo se considera necesaria para prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, siendo prioritario el evitar que se produzcan situaciones de acoso y su detección y resolución temprana. Para el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido

de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

El procedimiento se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia que pueda disuadirlos de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa, Grupo Eurocontrol, junto con la representación de los trabajadores elabora y acuerda el siguiente protocolo

1. Objetivo del presente protocolo

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

La Dirección y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores en Eurocontrol promoverán a través de la Comisión de Igualdad, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- + Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- + Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- + Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

Acción 1º.

RRHH publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de Eurocontrol en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

Acción 2º.

Se realizará un recordatorio bianual de la existencia de este protocolo, junto con los restantes Protocolos y Políticas vigentes, a través de las comunicaciones oficiales de la Compañía.

Acción 3º.

RRHH informará también de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Acción 4º.

Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, Comisión Instructora, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

Acción 5º.

Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constatadas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas en Eurocontrol hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de Eurocontrol o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en cada momento en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación.

Acción 6º.

Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

2. Ámbito de aplicación, vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento en el Grupo Eurocontrol (Eurocontrol S.A Y Eurocontrol ASISTENCIA TECNICA S.L), entrando en vigor en la fecha de la firma del II Plan de Igualdad del Grupo Eurocontrol

La vigencia del presente protocolo será idéntica a la del Plan de Igualdad, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo cada dos años.

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe el Comité de Seguridad y Salud, la empresa o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. No obstante lo anterior, la empresa pone a disposición de las personas que prestan servicios en la organización un canal para denunciar cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracción del Derecho de la Unión Europea, así como cualesquiera otras acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

Este canal se regirá por lo dispuesto en las políticas internas publicadas por la empresa, permitirá la presentación de comunicaciones anónimas y garantizará la confidencialidad del proceso y la protección del denunciante conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Cualquier denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo que sea presentada por la vía del canal de denuncias será redirigida a la Comisión Instructora y se seguirá el procedimiento recogido en el presente protocolo. Si bien, respecto de las denuncias anónimas, serán comunicadas a la Comisión Instructora, pero su tratamiento se realizará conforme a lo que disponga el plan de cumplimiento penal de la empresa, y la política de whistleblowing que lo desarrolle, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31bis del Código Penal y la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. Obligaciones de la empresa: la empresa tiene la plena

responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a las personas que prestan servicios en Eurocontrol S.A y Eurocontrol Asistencia Técnica S.L.U. (Grupo Eurocontrol) independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral. Aún así se describen posibles lugares, a modo ejemplo:

Lugares donde puede producirse el acoso:

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, reuniones, conferencias, eventos o actos sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e. En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Definiciones

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos.

físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

A efectos del Convenio 190 OIT la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

1. Acoso sexual

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.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- + La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- + Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

Ejemplos de acoso sexual

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a. El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b. El uso de gestos obscenos.
- c. Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e. El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- f. La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g. La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h. Las agresiones físicas con fines sexuales.

2. Acoso por razón de sexo

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 y ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo

Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres

Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo

Represalia Discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima

Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima

Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Ejemplos de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a. El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b. El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c. Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- d. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- e. La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- f. Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

2. Acoso por razón de sexo

También denominado acoso virtual o ciberbullying.

Se trata de cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales. Puede producirse en cualquier sitio en línea como redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.

Ejemplos de Ciberacoso

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- a. Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento.
- b. Publicar fotografías que puedan ser comprometidas y sin consentimiento de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio. Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- c. Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- d. Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales, etc.
- e. Envío de correos electrónicos difamatorios.
- f. Insultos y amenazas en el entorno de internet.

- g. Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- h. Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono etc...
- i. Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- j. Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona.

En el ciberacoso, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

3. Obligaciones de las partes

La Empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- + Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el Protocolo.
- + Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria
- + Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- + Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
- + Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- + Informar o investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
- + Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- + Mantener la confidencialidad de los casos.

Las personas trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

Son obligaciones y derechos de las personas trabajadoras:

- + El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- + La obligación de tratar a los demás con respeto.
- + La obligación de no ignorar estas situaciones.
- + La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- + La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- + El deber de confidencialidad.

4. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo

Con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso en el seno de la Empresa, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores convienen en establecer las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de acoso sexual o por razón de sexo contra cualquier persona trabajadora de la Empresa. La Empresa se compromete a proporcionar a todos sus empleados/as un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Conceptos

4.1. Persona Denunciante: Persona que presenta la denuncia ya sea la persona acosada o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

4.2. Persona denunciada: Persona contra la que se presenta la denuncia.

4.3. Mediadores: La Dirección de la Empresa nombrará a dos Mediadores, a quien deberán dirigirse los trabajadores/as, para informar de una posible situación de acoso laboral, sea cual fuere su origen. Los Mediadores contarán con formación en materia de acoso laboral y con una reconocida trayectoria en la organización.

4.4. Representación de la persona denunciante: Persona de la Empresa elegida por la persona denunciante, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

4.5. Representación de la persona denunciada: Persona de la Empresa elegida por la persona denunciada, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

4.6. Comisión Instructora: La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) preferentemente integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Y tramitará los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo.

5. Supuestos de sospecha de acoso sexual o por razón de sexo que dan lugar al inicio del procedimiento

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de acoso sexual o por razón de sexo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se definen en este documento.

Con esta actuación se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de acoso sexual o por razón de sexo, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento también servirá para analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial,

lo que podrá dar lugar a una revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso sexual o por razón de, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad.

6. Órgano gestor del protocolo: la comisión instructora

Se crea con la firma del Plan de Igualdad una Comisión Instructora que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

La Comisión queda constituida de manera permanente desde el momento de la firma del Plan de Igualdad por las siguientes personas:

- + Dos personas a designar por RRHH. Una de ellas presidirá la Comisión.

En el caso de la empresa, ésta podrá designar, si así lo conviniera, como asesores a un técnico del servicio de prevención, preferentemente especialista en riesgos psicosociales.

- + Dos personas de la RLPT preferentemente integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los miembros de la comisión podrán solicitar, durante el proceso, la asistencia de asesores especializados con el compromiso de que se trate siempre, o bien de personal de plantilla o bien, asesores especializados externos y/o contratados al efecto. Estos asesores tendrán voz, pero no voto.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

7. Fases del procedimiento de instrucción

a) Solicitud de inicio del expediente o denuncia

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso que se presentará personalmente y/o por escrito a Comisión Instructora. La denuncia podrá presentarse personalmente por la persona denunciante o a través de su representante, en el correo electrónico denunciasacososexual@Eurocontrol.es

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante.

La Comisión Instructora, codificará la denuncia para llevar un registro (P.ej. Año/Delegación/nº registro). Se anexa el modelo al final del documento.

b) Examen de admisión de la solicitud

La Comisión Instructora se reunirá, revisará la documentación y podrá llamar a quien considere necesario. En el plazo de CINCO días hábiles podrá adoptar las siguientes decisiones:

- + Iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan.
- + Dictar las medidas preventivas u organizativas que procedan

La decisión se comunicará a la persona denunciante. Y dará inicio al procedimiento de denuncia o expediente.

1. Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza perteneciente a la empresa.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

2. Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- + Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- + Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

8. Garantías del procedimiento

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia,

las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, y este fuera constatado, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita, ello siempre de conformidad con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar

las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores afectados.

Seguimiento de resoluciones: La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Prohibición de represalias: Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en

materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

9. Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de Eurocontrol pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de Eurocontrol pero sí la persona denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- + De la apertura del expediente.
- + De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- + De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de Grupo Eurocontrol pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada: le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- + De la apertura del expediente.
- + De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- + De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en Eurocontrol

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente informativo a efectos de registro por parte de la propia Dirección de Eurocontrol a las empresas implicadas, asimismo será informada la Comisión de Seguimiento o, en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

La compañía asume subsidiariamente la responsabilidad de facilitar un ambiente de trabajo libre de acoso y en caso de que las personas o empresas implicadas no actúen ante un caso denunciado, la Dirección se pondrá a disposición de la persona presuntamente acosada con el fin de que pueda ejercer su derecho de tutela administrativa o judicial.

10. Plan de medidas para la puesta en marcha del protocolo

a) Revisión

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe el Comité de Seguridad y Salud, la empresa o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) Acciones de información y divulgación del protocolo

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal. Se pondrán en marcha, en un periodo de 2 meses desde el acuerdo, medidas de divulgación para el personal en general, y de formación específica para mandos intermedios y grupos sensibles.

c) Plan de formación

En el plazo de dos meses desde el acuerdo se propondrá un plan de formación específica para el colectivo de mediadores y para las personas que puedan ejercer la investigación en la fase de resolución.

d) Reglamento de la Comisión de evaluación

En un plazo de seis meses desde el acuerdo se acordará un reglamento de actuación de la Comisión de Evaluación.

11. Seguimiento y evaluación de protocolo para los casos de acoso sexual

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Anexos

Anexo I: formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o Clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Anexo II: consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación de protocolo de acoso en Maderfi

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN” del Grupo Eurocontrol. y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día ___ / ___ / ____ para la investigación de los hechos.

AM

Localidad y fecha:

Firma