

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

La dirección de ALTAVIA IBERICA se compromete a garantizar la salud de su plantilla, a fomentar, mantener y proteger 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 tanto de los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de su contratación laboral, incluidas las personas que prestan sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, como becarios o becarias, y voluntariado, así como también de todas las personas que colaboran con nuestra empresa.

Por lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, en su nueva redacción introducida por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la dirección de ALTAVIA IBERICA ha decidido elaborar y aplicar el presente protocolo de prevención de la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo.

Con el presente protocolo, ALTAVIA IBERICA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo. Específicamente, ALTAVIA IBERICA rechaza de manera contundente comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluido los cometidos en el ámbito digital, comportamientos que califica de inaceptables sin atender a quién sea la víctima o el acosador.

Al adoptar este protocolo, ALTAVIA IBERICA adopta medidas de prevención de la violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones a través, en primer lugar, de la información, dando a conocer la existencia de este protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, tanto a nivel interno como externo, es decir, también a proveedores y clientes. Y, en segundo lugar, a través de la sensibilización y la formación a la plantilla de la empresa.

Asimismo, al adoptar este protocolo, ALTAVIA IBERICA regula procedimientos específicos para dar cauce, con las debidas garantías de confidencialidad, objetividad, neutralidad y ausencia de represalias, a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones y, específicamente, quienes hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, particularmente, el acoso sexual y por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## CAPÍTULO I NATURALEZA Y ENTRADA EN VIGOR

### Artículo 1.- Naturaleza

Las normas que se recogen en el presente protocolo son de obligado cumplimiento para las personas sujetas a su ámbito de aplicación, conforme establece el artículo 3.

En consecuencia, su incumplimiento constituye falta laboral por desobediencia que, al constituir un perjuicio muy grave para la empresa y para la plantilla, y sin perjuicio de su consideración, en su caso, como abuso de autoridad, se califica de muy grave dando lugar a la correspondiente sanción disciplinaria conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la constatación de comportamientos contrarios a la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, el acoso sexual y por razón de sexo constituyen también falta laboral muy grave dando lugar a la correspondiente sanción disciplinaria conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.

Cuando la persona acosadora se encuentre fuera del poder de dirección de ALTAVIA IBERICA-por formar parte de una empresa proveedora o cliente- y, por lo tanto, ALTAVIA IBERICA no pueda aplicar el protocolo en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que una a ambas empresas podrá extinguirse.

No obstante lo anterior la aplicación del presente protocolo no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas víctimas de la violencia sexual en cualquier de sus manifestaciones y el acoso por razón de sexo, ya sea ante la Inspección de trabajo y de la Seguridad Social, ante la jurisdicción social, o ante la jurisdicción civil o penal.

### Artículo 2.- Entrada en vigor

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de ALTAVIA IBERICA a través de la carpeta específica “Plan de Igualdad” en el DRIVE de la compañía.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación:

- A todo el personal de la empresa, de todos los centros de trabajo, actuales y que en el futuro pudieran existir, cualquiera que sea la forma de su contratación laboral – fijos discontinuos, circunstancias de la producción, de sustitución o formativos - y su posición jerárquica en la compañía.
- A las personas que prestan sus servicios para la organización a través de contratos de puesta a disposición.
- A los becarios o becarias.
- A todas las personas colaboradoras, es decir, al voluntariado.
- A todas las personas usuarias, es decir, proveedores y clientes.

Asimismo, el presente protocolo será de aplicación a las situaciones de violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones y a las situaciones de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares de descanso, en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios de la empresa;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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 (ciberacoso).

### Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente protocolo tiene una vigencia indefinida en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste. No obstante, la dirección de ALTAVIA IBERICA se compromete a revisar su funcionamiento y desarrollo al final de cada año, conforme se establece en el artículo 18.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

altavia.ibérica

## CAPÍTULO III PRINCIPIOS, DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

### Artículo 5.- PRINCIPIOS

1. Respeto, protección y garantía de los derechos fundamentales.
2. Prohibición de discriminación.
3. Tolerancia cero ante cualquier conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo, específicamente, ante los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluido los cometidos en el ámbito digital.
4. Diligencia debida.

### Artículo 6.- DEFINICIONES

#### a.- Violencia sexual

Cualquier acto de violencia sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

En todo caso, se consideran violencias sexuales las agresiones sexuales y el acoso sexual, conductas todas ellas constitutivas de delitos penales en los términos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

#### b.- Agresión sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye agresión sexual cualquier acto de contenido sexual que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su libre consentimiento empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima.

#### c.- Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

El acoso sexual puede manifestarse de dos formas:

#### 1. Chantaje sexual:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de esto). A través de él se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo.

Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.

#### 2. Acoso sexual ambiental:

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

Puede ser realizado por cualquier persona integrante de la empresa, con independencia de su posición jerárquica, o por terceras personas vinculadas de algún modo con el entorno de trabajo.

En el Anexo II, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen acoso sexual.

## d.- Acoso por razón de sexo

Comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

A los efectos de este protocolo 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 o demanda destinada a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En el Anexo III, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen acoso por razón de sexo.

## e.- Ciberacoso

Cualquier acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento o humillación por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas online, etc.”

En el Anexo IV, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen ciberacoso.

## f.- Actos discriminatorios

Sin perjuicio de las consecuencias establecidas en el Código Penal, a los efectos del presente protocolo, la violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones -agresión sexual y acoso sexual- así como el acoso por razón de sexo, se configuran como actos discriminatorios, constitutivos de faltas laborales sancionables conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.

## g.- Actos discriminatorios directos

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.

## h.- Actos discriminatorios indirectos

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.

## i.- Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona debido a su relación con otra sujeta a discriminación por razón de sexo es objeto de un trato discriminatorio.

## j.- Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## k.- 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 o por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria.

## Artículo 7.- Medidas Preventivas

- 1.Promover un entorno de respeto y trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral y libre desarrollo de la personalidad.
- 2.Publicar el presente protocolo en el la carpeta específica “Plan de Igualdad” en el DRIVE de la compañía, manteniéndolo actualizado en caso de ser modificado. No obstante lo anterior, en el plazo máximo de una semana desde su aprobación, se remitirá por correo electrónico a cada persona sujeta a su ámbito de actuación conforme a lo dispuesto en el artículo 3.
- 3.Incluir el presente protocolo en el Welcome Pack entregado al personal de nuevo ingreso.
- 4.Realizar recordatorios de la existencia de este protocolo a través de comunicaciones periódicas al personal.
- 5.Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestaciones de la violencia sexual, específicamente el acoso sexual y por razón de sexo, incluido en el ámbito digital, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 6.Impartir formación específica para la protección integral contra las violencias sexuales, específicamente a la persona mediadora y a las personas integrantes de la Comisión Instructora.
- 7.Evaluar y realizar un seguimiento de riesgos psicosociales.
- 8.Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a las trabajadoras.
- 9.Respetar el principio de no tolerar conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.
- 10.Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y personal directivo.
- 11.Garantizar el derecho a comunicar una posible situación de violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones “sin represalias”.
- 12.Evaluar al menos una vez al año la aplicación del presente protocolo pudiendo el mismo ser objeto de modificación para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### Artículo 8.- Procedimiento de Actuación

La dirección de ALTAVIA IBERICA garantiza la activación del procedimiento descrito en el artículo 9 y siguientes del presente protocolo cuando se produzca una denuncia consecuencia de una conducta contraria a la libertad sexual, o un comportamiento constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

### Artículo 9.- Principios del Procedimiento de Actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personas de denunciante y denunciado/a, en cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos y, si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de violencia sexual, quebranto de la integridad moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación por denuncia falsa mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de violencia sexual o moral y a iniciar el presente procedimiento.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- Imparcialidad y contradicción, garantizando la audiencia de las partes implicadas y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Sigilo con la información recibida durante el procedimiento garantizando que no se pueda hacer uso de la misma para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

### Artículo 10.- Inicio del Procedimiento de Actuación

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Comisión de Instrucción de la situación de violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones o de la situación de acoso por razón de sexo que podrá realizarse:

- Directamente por la persona afectada.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Las denuncias podrán realizarse verbalmente o por escrito.

La empresa implantará un nuevo canal interno de información que permita la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas. Siendo esta la vía por la que las personas trabajadoras podrán interponer las denuncias pertinentes en esta materia.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

De manera provisional y en tanto no se lleve a cabo la implantación del mencionado canal interno de información, a fin de garantizar la confidencialidad de las denuncias ALTAVIA IBERICA habilita la cuenta de correo electrónico ETHICS@ALTAVIA-GROUP.COM . La persona mediadora dará un código numérico a cada una de las partes afectadas a los efectos de garantizar la confidencialidad de la denuncia.

Se adjunta como Anexo I modelo de denuncia en el que se hará constar el nombre del denunciante y la manera de comunicarse con él/ella, la naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete; las pruebas de las que disponga a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como cualquier otro detalle que el/la denunciante desee facilitar.

## Artículo 11.- Comisión de Instrucción

La Comisión de Instrucción, está conformada de modo paritario por un representante de la empresa, Laure Cohendet, y un representante de las personas trabajadoras, Silvia Antón, con formación específica en materia de igualdad, prevención de la violencia sexual, y acoso por razón de sexo y será la encargada de investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento contrario a la libertad sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, o constitutivo de acoso por razón de sexo.

La empresa deberá proporcionar la formación y asumir su coste. Tanto el tiempo empleado en la formación como en la instrucción de los posibles casos de acoso deberá ser considerado como tiempo de trabajo.

Las personas integrantes de la Comisión deben regirse por el principio de confidencialidad de todo aquello de lo que pudieran tener conocimiento en su labor y guardar sigilo y secreto profesional, bajo apercibimiento de sanción.

Asimismo, deben regirse por el principio de imparcialidad respecto de las partes afectadas de modo que en caso de concurrir algún tipo de conflicto de interés por parentesco por consanguineidad o afinidad, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por la investigación deben abstenerse de actuar de oficio o a instancia de la parte afectada quien instará la recusación de la persona de la comisión.

La Comisión de Instrucción adoptará las decisiones por consenso.

## Artículo 12.- Instrucción del Procedimiento

La Comisión de Instrucción se reunirá en el plazo máximo de 24 horas laborables desde la recepción de la denuncia.

Las partes integrantes de la Comisión podrán acordar en ese mismo plazo de 24 horas laborables solicitar la contratación de un tercero experto externo que les acompañará en la instrucción del procedimiento y que estará sometido a los principios de confidencialidad e imparcialidad con las mismas causas de abstención y recusación que las enumeradas para los miembros de la Comisión de Instrucción en el artículo 11.

Asimismo, las partes integrantes de la Comisión podrán acordar en un plazo de 48 horas laborables desde la recepción de la denuncia su inadmisión por resultar evidente que lo planteado no guarda relación alguna con un supuesto de violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones o una conducta de acoso por razón de sexo, debiendo emitir informe motivado en el mismo plazo de 48 horas.

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciado, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas, pero también haciendo las entrevistas oportunas a los testigos que se propongan y analizando la documentación que se aporte como prueba, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

La instrucción no podrá prolongarse más allá de 10 días hábiles.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## Artículo 13.- Finalización del Procedimiento

Finalizada la instrucción, la Comisión deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciado, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima.

En todo caso deberá recoger su convicción o no de haberse cometido los hechos denunciado en base a los indicios constatados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y proponiendo, en su caso, a la dirección de la empresa la adopción de las medidas disciplinarias oportunas.

Del informe se dará traslado a la dirección de la compañía a efectos de que adopte la decisión que considere oportuna, guardándose una copia en el Departamento de Recursos Humanos.

## Artículo 14.- Medidas Cautelares

Durante la tramitación del procedimiento la Dirección de la Empresa adoptará como medida cautelar la separación de la víctima del denunciado/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las personas implicadas.

De no ser posible esta medida y, en casos de especial y extrema gravedad, el instructor podrá acordar la adopción de otras medidas como, por ejemplo, la suspensión temporal de empleo, que no de sueldo para el denunciado/a

## Artículo 15.- Asistencia a las partes

Durante la tramitación del procedimiento las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

## Artículo 16.- Resolución del Procedimiento

La Dirección de la Empresa, una vez recibido el informe de la Comisión de Instrucción, tomando en consideración las propuestas de dicha Comisión, la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, acordará en el plazo máximo de 24 horas hábiles a contar desde la emisión del precitado informe:

1. En el supuesto de que no se hayan acreditado los hechos denunciados: archivar el procedimiento.
2. En el supuesto de que se hayan acreditado los hechos denunciados: adoptar, las medidas disciplinarias previstas en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa comunicándolas, de modo inmediato, a las partes interesadas.

No obstante, si finalmente la medida disciplinaria no supone la extinción de la relación laboral del denunciado/a ALTAVIA IBERICA se compromete a mantener activo su deber de vigilancia respecto a dicha persona.

En el caso de que se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

## Artículo 17.- Seguimiento

Una vez resuelto el procedimiento de instrucción, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de Instrucción realizará un seguimiento sobre las medidas adoptadas, en concreto sobre su efectiva ejecución y resultado, levantando acta en la que se recogerán las nuevas medidas a adoptar en el supuestos de que se haya constatado que la situación denunciada no se ha eliminado. Dicho acta se remitirá a la dirección de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Anualmente se trasladará la información estadística a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## CAPÍTULO V EVALUACIÓN

### Artículo 18.- EVALUACIÓN

El presente protocolo es un documento dinámico que será objeto de evaluación anual y susceptible de adaptación o modificación por parte de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad en función de la evolución del contexto socio empresarial que se produzca en el futuro siempre con la finalidad de mejora la consecución de los objetivos del mismo.

### ANEXO I

Modelo de denuncia

SOLICITANTE (Marcar)

- Persona afectada
- Recursos Humanos
- Otros

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

- Nombre y apellidos:
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

- Centro de trabajo
- Puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar los hechos, las personas implicadas, fechas y lugares)

---

---

---

POSIBLES TESTIGOS

- Centro de trabajo y puesto

RELACIÓN DE PRUEBA DOCUMENTAL APORTADA

---

---

---

SOLICITUD

---

---

FECHA Y FIRMA



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## ANEXO II

Listado de referencia de conductas que constituyen acoso sexual (enunciativo y no limitativo).

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- El envío reiterado de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes sms o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido explícitamente sexual.
- El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (palmaditas, pellizcos, etc.)
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## ANEXO III

Listado de referencia de conductas que constituyen acoso por razón de sexo (enunciativo y no limitativo).

### • Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

### • Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.). Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

### • Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### • Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Burlas de los gestos la voz, la apariencia física, etc.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso

# Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo

 altavia.ibérica

## ANEXO IV

Listado de referencia de conductas que constituyen ciberacoso (enunciativo y no limitativo).

- Difusión de fotografías o vídeos privados de contenido íntimo
- Suplantación de personalidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos
- Creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima (a veces con demandas sexuales)
- Dar de alta cuentas de correo de la víctima para convertirla en objetivo de spam o contactos desconocidos
- Enviar mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima por teléfono móvil, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio tecnológico.

Dependiendo del contenido concreto de la conducta que se dé en cada caso encuadraríamos el ciberacoso en alguna de sus principales manifestaciones, sexual o por razón de sexo.

El 21 de junio 2023

Erick Bilinski

Director General Altavia Ibérica



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso