

Protocolo de Prevención frente al Acoso

ANEXOS 1 Y 2

En Altavia Ibérica, comprometidos con la igualdad y el respeto a la diversidad, hemos trabajado en el desarrollo de nuestros Planes de Igualdad para establecer protocolos claros de prevención y actuación, tanto frente a la violencia sexual, el acoso sexual y por razón de sexo, como para el acoso relacionado con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Además, en esta misma línea, contamos con un canal de alerta ética completamente anónimo, a través del cual se puede señalar comportamientos que no estén en línea con nuestro Código de Conducta, garantizando así un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación para todos.





Protocolo de Prevención frente al Acoso Anexo 1

 altavia.ibérica

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

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 persona víctima o la persona acosadora.

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 frente al Acoso

Anexo 1

 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 frente al Acoso

Anexo 1

 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 frente al Acoso

Anexo 1

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 frente al Acoso

Anexo 1

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 frente al Acoso

Anexo 1

 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 frente al Acoso

Anexo 1

 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 personales del 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 frente al Acoso

Anexo 1

 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 denunciados, 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 frente al Acoso

Anexo 1

 altavia.ibérica

Artículo 13.- Finalización del Procedimiento

Finalizada la instrucción, la Comisión deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, 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 denunciados 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 persona 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 supuesto 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 frente al Acoso

Anexo 1



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 mejorar 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 frente al Acoso

Anexo 1

 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/a por razón de su condición sexual.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 1

 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 frente al Acoso Anexo 1

 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



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.iberica

Protocolo LGTBI+: Acoso por Orientación Sexual, Identidad Sexual o Expresión de Género

I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

La dirección de ALTAVIA IBERICA CFA 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, 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. Y, específicamente, ALTAVIA IBERICA CFA se compromete a asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno libre de LGTBI+fobia en el que impere el principio de igualdad y de no discriminación.

Por lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, la dirección de ALTAVIA IBERICA CFA con la participación y consenso de la representación legal de las personas trabajadoras, ha decidido elaborar y aplicar el presente protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

Con el presente protocolo, ALTAVIA IBERICA CFA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, incluidas las cometidas en el ámbito digital, comportamientos que califica de inaceptables sin atender a quién sea la persona víctima o la persona acosadora.

Al adoptar este protocolo, ALTAVIA IBERICA CFA adopta medidas de prevención del acoso y la violencia frente al colectivo LGTBI+, 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 CFA 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 aquellas personas del colectivo LGTBI+ que hayan sido víctimas de acoso o violencia acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, particularmente, el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, 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 frente al Acoso

Anexo 2

 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 y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 CFA -por formar parte de una empresa proveedora o cliente- y, por lo tanto, ALTAVIA IBERICA CFA 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 del acoso y la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, 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 CFA a través de la carpeta específica “Plan de Igualdad LGTBI+” en el DRIVE de la compañía.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 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 se aplicará a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 CFA 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 frente al Acoso

Anexo 2

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 por cualquier causa, específicamente por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
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 por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, incluido los cometidos en el ámbito digital.
4. Diligencia debida.

Artículo 6.- DEFINICIONES

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 18 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+:

a.- Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Comportamiento relacionado con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género 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 este comportamiento debe tener que ver con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género o por circunstancias que solo les pueden afectar a este colectivo (proceso de transición de género en el caso de las personas trans).

En el Anexo I, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

b.- Ciberacoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

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

En el Anexo II, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen ciberacoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

c.- Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga o comparable.

c.- Discriminación indirecta.

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

e.- Discriminación por asociación.

Situación en que se encuentra una persona cuando es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGTBI+.

f.- Discriminación múltiple.

Situación en la que se encuentra una persona cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, sufre simultánea o consecutivamente discriminación por otra de las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

g.- Discriminación por error.

Situación en la que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

h.- Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Conforme dispone la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

i.- Represalia discriminatoria.

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

j.- Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

k.- Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

l.- Orientación sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

m.- Identidad sexual.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

n.- Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

o.- Persona trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

p.- Familia LGTBI+.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

q.- LGTBI+fobia..

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

La LGTBI+fobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBI+fobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI+, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBI+fobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBI+fobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI+.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBI+fobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI+ ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

Existen varias maneras de LGTBI+fobia:

- **LGTBI+fobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI+ son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.
- **LGTBI+fobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI+. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI+, o de muestras de afecto entre personas LGTBI+. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI+.
- **LGTBI+fobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBI+fobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI+. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBI+fobia de la siguiente manera:

- **LGTBI+fobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBI+fobia conductual), así como emocionales (LGTBI+fobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI+.
- **LGTBI+fobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI+, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBI+fobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBI+fobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, el registro en las base de datos internas con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

r.- Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

s.- Bifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

s.- Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

En el Anexo I se completan las definiciones legales aquí recogidas.

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 la carpeta específica “Plan de Igualdad LGTBI+” en el DRIVE de la compañía, manteniéndolo actualizada 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 del acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/ expresión de género, 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 el acoso y la violencia por razón de orientación, identidad de género y/o expresión de género, específicamente a la persona mediadora y a las personas integrantes de la Comisión Instructora.
7. Evaluar y realizar un seguimiento de riesgos psicosociales.
8. 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.
9. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y personal directivo
10. Garantizar el derecho a comunicar una posible situación de acoso o violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual en cualquiera de sus manifestaciones “sin represalias”.
11. 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 frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 8.- Procedimiento de Actuación

La dirección de ALTAVIA IBERICA CFA 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 integridad moral, o un comportamiento constitutivo de acoso o violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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 personales 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 acoso y/o violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 acoso o violencia 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 acoso o violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, 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.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.iberica

A fin de garantizar la confidencialidad de las denuncias ALTAVIA IBERICA CFA habilita el canal de denuncias de la compañía, accesible a través de la página web de la empresa (<https://altaviaiberica.es/capital-humano/>).

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 y diversidad sexual, prevención del acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, 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 denunciados, 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 frente al Acoso

Anexo 2

 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 estos, 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 denunciados 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 persona 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 CFA 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.

a) Especialidades para el supuesto de que la persona denunciante no forme parte de la plantilla de ALTAVIA IBERICA CFA.

En el supuesto de que la persona denunciante no forme parte de la plantilla de ALTAVIA IBERICA CFA y la persona denunciada sí forme parte de la misma, ALTAVIA IBERICA CFA dará traslado de la apertura del procedimiento de instrucción a la empresa empleadora de la persona denunciante requiriéndole para que la



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.iberica

cite a efectos de recoger su declaración.

Asimismo, ALTAVIA IBERICA CFA se coordinará con la empresa empleadora de la persona denunciante a efectos de valorar la idoneidad de trasladar provisionalmente a la persona denunciante o denunciada del centro de trabajo para evitar el contacto físico.

Una vez finalizado el procedimiento de instrucción, ALTAVIA IBERICA CFA se informará a la empresa empleadora de la persona denunciante del resultado del mismo.

b) Especialidades para el supuesto de que la persona denunciante forme parte de la plantilla de ALTAVIA IBERICA CFA y la denunciada no.

En el supuesto de que la persona denunciante forme parte de la plantilla de ALTAVIA IBERICA CFA y la persona denunciada no forme parte de la misma, ALTAVIA IBERICA CFA dará traslado de la denuncia a la empresa empleadora de la persona denunciada solicitando que se proceda a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante, previa autorización de la misma y solicitando que se le informe de los resultados de la investigación practicada.

Simultáneamente, y previa valoración de la denuncia por parte de la Comisión Instructora, ALTAVIA IBERICA CFA podrá proponer a la empresa empleadora de la persona denunciada la separación física de las personas afectadas.

c) Especialidades para el supuesto de que la persona denunciada sea un cliente de ALTAVIA IBERICA CFA

En este supuesto se requerirá a la persona denunciante que formalice la correspondiente denuncia ante la policía.

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento judicial ALTAVIA IBERICA CFA podrá, previa solicitud de la persona denunciante trasladarla temporalmente a otro centro de trabajo, siempre que resultara posible a efectos organizativos y, una vez finalizado el precitado procedimiento judicial la persona denunciante deberá optar entre continuar en su nueva ubicación o volver a la anterior.

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 supuesto 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.

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 y Evaluación del Plan de Igualdad LGTBI+ 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 de este.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

ANEXO I

GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Rol de género: construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: la bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: hombre homosexual.

Lesbiana: mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transgénero: su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

Transformista: persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Afeminado o tener pluma: hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: acto mediante el cual la persona LGTBI+ reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: acoso laboral.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Heterosexismo (o heteronormatividad): se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no es heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



Protocolo de Prevención frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

ANEXO II

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 frente al Acoso

Anexo 2

 altavia.ibérica

ANEXO III

Listado de referencia de conductas que constituyen acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (enunciativo y no limitativo).

- Burlas, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Ataques a la vida privada por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades profesionales y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como, por ejemplo, cambios de ubicación, asignar tareas degradantes, denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, promociones, etc.

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 por razón de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima
- 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 por razón de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

El 11 de noviembre 2024
Erick Bilinski
Director General Altavia Ibérica



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso