

PROCEDIMIENTO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL EN UMI AERONÁUTICA, S.L.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE UMI AERONÁUTICA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral.

2.2. El procedimiento de actuación.

2.2.1. Determinación de la comisión instructora.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La reclamación o denuncia.

2.2.3. La fase de instrucción.

2.2.4. La resolución del expediente de acoso.

2.2.5. Seguimiento.

2.2.6. Garantías.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

4. REGISTROS

REVISION Y APROBACION DEL DOCUMENTO

REALIZADO	REVISADO	APROBADO
Nombre: Noelia Macías Cargo: Dpto. Administración y RRHH	Nombre: Mila Cruz Cargo: Responsable Dpto. Adm. y RRHH	Nombre: Antonio J Cريس Cargo: Director Gerente
Fecha: 20/12/2023	Fecha: 20/12/2023	Fecha: 20/12/2023
Firma FIRMA DEL ORIGINAL EN EL ARCHIVO DEL DGCMA	Firma FIRMA DEL ORIGINAL EN EL ARCHIVO DEL DGCMA	Firma FIRMA DEL ORIGINAL EN EL ARCHIVO DEL DGCMA
Función responsable dueña del documento: Dpto. RRHH		

Registro de modificaciones. Control de Cambios

Rev.	Fecha	Páginas	Naturaleza del cambio
1	20/12/2023	TODAS	ORIGINAL

1. COMPROMISO DE UMI AERONÁUTICA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Con el presente protocolo, UMI AERONÁUTICA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.

Al adoptar este protocolo, UMI AERONÁUTICA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Se incluyen también las personas que tienen relación laboral con la compañía, con sus clientes o con nuestras empresas proveedoras.

Asimismo, UMI AERONÁUTICA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en UMI AERONÁUTICA.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, UMI AERONÁUTICA no pueda aplicar el procedimiento 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 une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- g) en cualquier tiempo y lugar que tengan relación con el trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, UMI AERONÁUTICA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las reclamaciones y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La Dirección de UMI AERONÁUTICA no tolera la violencia de género y/o sexual y se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

Con el fin de asegurar que todo el personal de la empresa disfrute de un entorno de trabajo en el que su dignidad e integridad moral sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, la empresa UMI AERONÁUTICA recoge en su Política de Prevención de Riesgos Laborales su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice internamente un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, el sexo, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, se expresa el rechazo rotundo de cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto verbal como física o psicológica.

Como consecuencia **la organización de UMI AERONÁUTICA, S.L., incluido el personal directivo, deberá ajustar su conducta a los siguientes PRINCIPIOS:**

AMBIENTE DE TRABAJO: Colaborar y garantizar el derecho a un ambiente de trabajo respetuoso, donde no haya cabida a la discriminación de ningún tipo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por la empresa en su totalidad. Así pues, no se tolerarán las acciones, expresiones y los modales insultantes, humillantes o intimidatorios en general, y de manera específica hacia determinados colectivos o minorías, por razón de su sexo, raza o etnia, religión o creencias, orientación sexual, enfermedad o discapacidad.

REGALOS NO DESEADOS: Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad a su destinatario/a, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con el destinatario/a o incluso, obtener a cambio algún tipo de recompensa, sea personal o profesional. Si este tipo de regalos provienen de clientes o terceras personas ajenas a la organización, se deberá poner en conocimiento de sus superiores, para que la empresa pueda adoptar las medidas de protección oportunas a su personal.

COMUNICACIÓN: Integrar a todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental. Así pues, no se tolerarán los comportamientos tendentes a impedir su normal posibilidad de comunicación, o ignorar su presencia o aislarlas.

REPUTACIÓN: Garantizar el derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido, no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas, o la difusión de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso y difamatorio.

DISCRECIÓN: Garantizar el derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar conductas o las llamadas de atención por actos o acciones inadecuadas en el desempeño laboral se hagan de forma reservada.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El objetivo principal de este protocolo establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral en UMI AERONÁUTICA. Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a las personas que prestan servicios en UMI AERONÁUTICA independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todos aquellos usuarios de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

CONSIDERACIONES:

La Dirección de la Empresa y la Comisión de Igualdad promoverán las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa UMI AERONÁUTICA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral, que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.

Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

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

Se establece un método que se aplica para prevenir, a través de la responsabilidad, la información y la formación, aprobándose las siguientes acciones:

- **ACCIÓN No.1.** Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de UMI AERONÁUTICA en cualquier momento, como **Canal de Denuncias** que está disponible en la página web corporativa (<https://www.umi.aero/canal-de-denuncias>) para facilitar su uso por parte de empleados. Se actualizará puntualmente en caso de ser modificado.
Para poner este procedimiento/ protocolo y otros relacionados en conocimiento de la organización se impartirán JORNADAS INFORMATIVAS con la frecuencia que estime la Responsable de Recursos Humanos (RRHH) (Acción No.2)
- **ACCIÓN No.2.** Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.
- **ACCIÓN No.3.** Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación, incluyéndolo en el Manual de Acogida.
- **ACCIÓN No.4.** Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.
- **ACCIÓN No.5.** Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral contenido en el presente protocolo.
- **ACCIÓN No.6.** Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral de personas empleadas en UMI AERONÁUTICA hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de UMI AERONÁUTICA o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.
- **ACCIÓN No.7.** Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios:

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

La empresa UMI AERONÁUTICA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral que pueda manifestarse en UMI AERONÁUTICA.

UMI AERONÁUTICA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de UMI AERONÁUTICA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos UMI AERONÁUTICA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante reclamación o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos. Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, UMI AERONÁUTICA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

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

2.1.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

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

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

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

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de acoso sexual

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- El uso de gestos obscenos y las observaciones sugerentes y desagradables.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.

c) Tipos de acoso sexual

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, al ambiente de trabajo, pudiendo ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, tener efectos indirectos sobre su empleo.

2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

a) Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres). Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

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

- ❖ Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- ❖ Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres.
- ❖ Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ❖ Represalia Discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

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

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

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

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

i. 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.

ii. 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.).

iii. 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.

iv. 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.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

a) Definición de acoso laboral

El acoso laboral o también denominado “mobbing” hace referencia a todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud.

Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

b) Formas de expresión del acoso laboral

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal de la persona**, por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándola o riéndose públicamente de ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc...
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo**, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que la persona no está cualificada, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Muchas de las acciones comprenden una **manipulación de la comunicación** o de la información con la persona afectada.
- Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el **establecimiento de diferencias de trato**, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

c) Conductas constitutivas de acoso laboral

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

i. Ataques con medidas organizativas

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una 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.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a quien sufre el acoso.
- Manipulación, ocultamiento de llamadas o mensajes, devolución de la correspondencia, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

ii. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- No dirigir la palabra a 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.)
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores sobre la persona.

iii. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos 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.

iv. 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.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.

v. Agresiones verbales y físicas

- Amenazas verbales.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

- Momento 0

REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO

- Plazo máximo: 3 días laborables desde la presentación

FASE DE INSTRUCCIÓN

- Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 10

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

- Plazo máximo: 3 días laborables desde la conclusión de la Fase de Instrucción

DECISIÓN FINAL POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

•Plazo máximo de todo el proceso: 30 días naturales desde la presentación de la reclamación o denuncia hasta la decisión final por la Dirección de la empresa. Con la excepción que concurren causas de mayor complejidad, en cuyo caso se extendería a un máximo de 40 días naturales.

2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora, cuando en la Organización exista Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), estará configurada de forma paritaria, con una persona representando a la parte de empresa y otra a la parte social, con los suplentes correspondientes.

En el caso de UMI AERONÁUTICA en el que no existe RLPT, se constituye la Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral, formada por dos personas:

- **Dña. Mila Cruz Riscart**, Responsable de Administración y RRHH.
- **Dña. Noelia Macias Torres**, Técnica de Administración y RRHH.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplentes de cualquiera de las personas titulares:

- **Dña. M^a Angeles López**, Gestión Administrativa
- **Dña. Iwona Ewa Liwoska**. Gestión Administrativa

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas excepto que tengan proximidad a las personas víctima y acosadora, que se sustituirá por los suplentes indicados.

Las personas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, se sustituirán por las personas suplentes nombradas anteriormente.

Para los casos en los que existe una Comisión Instructora paritaria, con parte de empresa y parte social, cada parte nombrará a su suplente para que lo sustituya en los casos indicados (ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, así como por proximidad a la persona víctima y acosadora).

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

La Comisión tendrá la duración de este protocolo pudiéndose realizar sustituciones de sus integrantes, actualizándose el documento con los cambios producidos.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier reclamación o denuncia que se presente sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.

Las reclamaciones, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La comisión instructora contará con todos los medios necesarios para su funcionamiento proporcionados por la empresa. Se incluye el tiempo necesario para la investigación, si hubiera RLPT serán horas necesarias sin cargo al crédito horario sindical.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento. Incluida la formación adecuada y previa a las personas integrantes de la comisión y las posibles suplentes.

Una de las dos personas que conforman la Comisión Instructora asumirá el ejercicio de la Secretaría de la Comisión, siendo la encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que procedan, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Para el caso particular de UMI AERONÁUTICA asumirá Mila Cruz Riscart, Responsable de Administración y RRHH.

2.2.2. El inicio del procedimiento: la reclamación o denuncia

En UMI AERONÁUTICA, Mila Cruz Riscart, Responsable de Administración y RRHH, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier reclamación o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier reclamación o denuncia de situación de acoso, UMI AERONÁUTICA habilita la cuenta de correo electrónico (canal.denuncia@umi.aero) a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la reclamación o denuncia y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Además de por este medio electrónico, también se aceptarán y tramitarán denuncias realizadas por escrito a través de correo postal, por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz, incluso las anónimas, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación.

A solicitud del informante, también podrá presentarse la denuncia mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días, advirtiéndolo al informante que la conversación que tenga lugar se documentará convenientemente a través de grabaciones o transcripciones completas de la conversación mantenida.

Al presentar la denuncia, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una reclamación o denuncia, la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa de forma confidencial y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas cautelares que se estimen convenientes. Asimismo, recibida una reclamación o denuncia, la persona encargada de su tramitación enviará acuse de recibo de la comunicación al informante en el plazo máximo de siete días naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

La presentación de la denuncia o reclamación implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la reclamación o denuncia, **INRH03_1_ Formulario del Canal de Denuncias**. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio de la fase de instrucción en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase de instrucción

La Comisión Instructora abrirá el correspondiente “**Expediente de Investigación por Denuncias**”, según formato INRH04_1. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de UMI AERONÁUTICA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de UMI AERONÁUTICA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

La **primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión Instructora será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada**, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse (incluida la RLPT del centro, si existe en la Organización).

En las organizaciones que cuenten con RLPT, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona integrante de la misma de su elección. De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. **La Comisión Instructora podrá proponer** durante la Fase de Instrucción de una denuncia o reclamación, otras **medidas cautelares adicionales** a las establecidas inicialmente por la Dirección de la Empresa.

Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo si procede, cambio de sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la Fase de Investigación, la Comisión levantará un Acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo:

A: Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del Acta, la Comisión Instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

B: Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la Comisión Instructora hará constar en el Acta que, de las pruebas expresamente practicadas en la Fase de Instrucción, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.

C: Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de UMI AERONÁUTICA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Esta fase de Instrucción deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

2.2.4. Resolución del expediente de acoso

Todo el proceso, que abarca desde la presentación de la reclamación o denuncia hasta la Resolución del expediente de acoso por la Comisión Instructora y la decisión final adoptada por la Dirección de la Empresa, se realizará en un plazo máximo de 30 días naturales, con la excepción de casos de mayor complejidad cuyo plazo máximo se establece en 40 días naturales.

Para la Resolución del expediente de acoso, la Comisión Instructora cuenta con un plazo máximo de 3 días laborables desde la finalización de la Fase de Instrucción descrita en el apartado anterior.

La Comisión Instructora finalizará esta fase con la elaboración de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del expediente de acoso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha **RESOLUCIÓN se remitirá a la Dirección de la Empresa para la toma de la decisión final** que podrá actuar:

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

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

La resolución del expediente de acoso realizado por la Comisión Instructora y la decisión final adoptada por la Dirección de la Empresa se pondrán en conocimiento de la persona solicitante y de la persona denunciada en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final de la Dirección de la Empresa a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y en el caso de que hubiere, a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En **función de esos resultados** anteriores, la Dirección de UMI AERONÁUTICA procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

b).1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b).2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre **las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora** se tendrán en cuenta las siguientes:

1. Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

2. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

3. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

4. Despido.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de UMI AERONÁUTICA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La **dirección de UMI AERONÁUTICA adoptará las medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.**
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.**
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.**
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.**
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.**
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.**
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.**

2.2.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la Representación Legal y/o Sindical de las personas trabajadoras (si existiese), a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.2.6. Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad. Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión Instructora.

Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo.

La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la Comisión Instructora, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Toda persona interviniente en el procedimiento firmará el correspondiente Compromiso de Confidencialidad formulado específicamente para estos casos. Respeto a los derechos de las partes:

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

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

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

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión Instructora, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Seguimiento de resoluciones: La Dirección, la Comisión de Igualdad, la Comisión Instructora y la Representación Legal de las personas trabajadoras (si existiese) deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

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

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el día 31 de diciembre de 2023.

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo al final del periodo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

4. REGISTROS

- INRH04_1: Expediente de Investigación por Denuncias