



ANEXO III
Procedimiento solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo. Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.
Protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo.
1. Comunicación de la situación. El trabajador que se considere víctima de una situación de acoso sexual o psicológico en su puesto de trabajo, podrá comunicar su situación de modo verbal a la persona responsable del área de ergonomía y psicología del servicio de prevención. El trabajador también podrá recurrir a los delegados de prevención o al presidente del comité de centro si así lo desea.
2. Si el trabajador acepta se convocará reunión entre los representantes de los trabajadores, servicio de prevención y responsable de recursos humanos (especialista en psicología), en un plazo no superior a 2 días laborales desde la fecha de comunicación.
cve: BOE-A-2013-11020
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 252
Lunes 21 de octubre de 2013 Sec. III. Pág. 85637
3. Inicio de investigación. El servicio de prevención y el responsable de recursos humanos, junto con los representantes legales de los trabajadores, recogerán datos, testimonios, y se escuchará la versión de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante y testigos y persona denunciada.
Al finalizar la investigación se elaborará un único informe por las partes, donde se establezcan los hechos, situación y pautas de control a seguir. El departamento de recursos humanos evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportuna.
4. Si se demuestran conductas de acoso psicológico o sexual se ofrecerá posibilidad de cambio definitivo de puesto. Se sancionará al agresor según el convenio colectivo de aplicación.
5. En caso de que no haya posibilidad por parte de la empresa de dar una solución al problema por la incapacidad de demostrar los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
Código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo.
La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo.
1. Se entiende por acoso



sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.
2. Se entiende por acoso moral en el trabajo: situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Siendo una de las características la intencionalidad del acosador.
3. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar controlar que no se produzca el acoso sexual o moral en los sectores que están bajo su responsabilidad.
4. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o psicológico. Esta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente. Ver procedimiento solución conflictos.
5. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o psicológico será sancionado conforme dispone el presente convenio o norma de aplicación.

