Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en RewAir España S.L.

Código documento: RA-ES/HR/5018_ES

Idioma: ES

Versión: 02

Fecha emisión: 03/10/2024

Process Owner	Francisca García	HR Manager/Admin
Reviewed	Samuel García	QHSE Engineer
Approved	Alberto Moro	Group QHSE & Compliance Manager

UNMAINTAINED PRINT

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Autorización de Documentos

El Sistema de Gestión de la Calidad de RewAir guarda una copia electrónica de este documento. Los registros de aprobación de los documentos están custodiados por el Departamento de Calidad.

Tengan en cuenta que las copias de este documento ya sean electrónicas o en papel, se clasificarán como Copias NO Controladas.

Document History

Versión	Fecha	Comentarios
01	12/08/2022	Versión No. 1
02	03/10/2024	Versión No. 2. Integración de protocolos acoso sexual, laboral, LGTBI, Canal Ético

Abreviaturas

RA RewAir (RewAir Holding A/S including controlled subsidiaries)

QHSE Quality, Health and Safety, Environment

HR Human Resources

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

1. COMPROMISO DE REWAIR ESPAÑA S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

Con el presente protocolo, REWAIR ESPAÑA S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, identidad o violencia contra las personas LGTBI (en adelante, acoso).

Al adoptar este protocolo, REWAIR ESPAÑA S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso 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.

Asimismo, REWAIR ESPAÑA S.L. 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 REWAIR ESPAÑA S.L. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas, y/o a través de la recepción y firma del Código de Conducta.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de actuación de la empresa y, por lo tanto, REWAIR ESPAÑA S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema 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 se aplicará a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, 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

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, así como la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

En efecto, REWAIR ESPAÑA S.L. 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Daimiel, a 3 de octubre de 2024

Alberto Moro

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL 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 REWAIR ESPAÑA S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, 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. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso

La empresa REWAIR ESPAÑA S.L. 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.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso que pueda manifestarse en REWAIR ESPAÑA S.L.

REWAIR ESPAÑA S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso 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.

En el ámbito de REWAIR ESPAÑA S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso 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 REWAIR ESPAÑA S.L., 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, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja 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, REWAIR ESPAÑA S.L. 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 y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

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.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

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.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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.

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. Puede 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.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

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

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
d) Que no se trate de un hecho aislado.
e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres 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. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior,** podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resulte en menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona basada en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y constituirá un acto discriminatorio.

La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Mientras que la discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio, interpretación o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales en comparación con aquellas que no lo son.

La orden de discriminar se refiere a cualquier instrucción que implique discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Por otro lado, la represalia discriminatoria se refiere al trato adverso o efecto negativo que recibe una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso con el fin de prevenir, reducir o denunciar la discriminación o acoso que ha sufrido.

En cuanto al sujeto activo, se pueden identificar tres tipos de acoso: el acoso descendente, donde el autor o autora tiene autoridad jerárquica sobre la víctima (por ejemplo, de un jefe/a hacia un subordinado/a); el acoso ascendente, donde el autor o autora está subordinado jerárquicamente a la víctima (por ejemplo, de un subordinado/a hacia un jefe/a); y el acoso horizontal, donde tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (por ejemplo, entre compañeros/as de trabajo).

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

2.1.2.4.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

El acoso laboral consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

1. Es sistemático y durante un tiempo prolongado. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de 6 meses.
2. Requiere al menos dos actores: por un lado, el acosador o acosadores, y por otra parte, la víctima o víctimas.
3. Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
4. Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. El acoso laboral puede ser vertical u horizontal, si el acosador está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima, respectivamente. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o ascendente, si está en un rango menor.
5. Es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
6. Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales. Por este motivo, el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

2.1.3. Medidas Preventivas

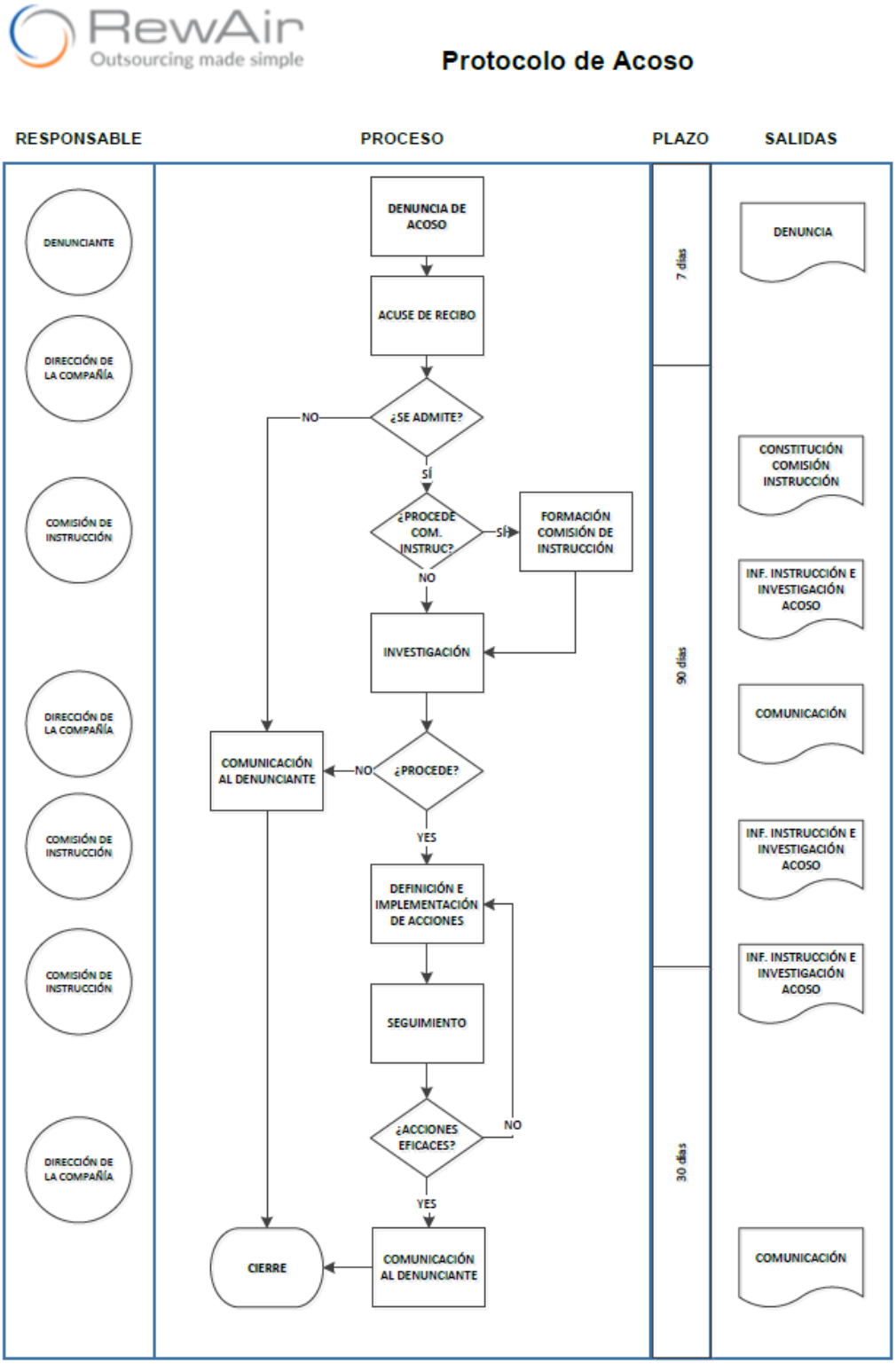
Con el propósito de prevenir el acoso y las posibles situaciones que lo puedan provocar, se implementarán las siguientes medidas:

1. Se pondrá a disposición de todo el personal de la compañía, así como en la página web el presente protocolo.
2. Se incluirá la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso en el programa de formación anual de REWAIR ESPAÑA S.L.
3. La representación del personal participará activamente en apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso.
4. Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto y la corrección, promoviendo entre todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no solo durante su proceso inicial de integración, sino también posteriormente.
6. Se prohibirán insinuaciones o manifestaciones que contradigan los principios mencionados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes.
7. En caso de detectar conductas inaceptables dentro de un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la compañía se dirigirá de inmediato al responsable correspondiente para informarle sobre la situación detectada, las obligaciones a respetar y las consecuencias del incumplimiento, activando así el protocolo acordado.
8. Se garantizará la privacidad en todos los espacios públicos.
9. Se comunicarán a todo el personal las Normas de Trabajo y Conducta del Empleado (RA/ES/HR_5009_ES_01).

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

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:



Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Se considerarán legitimadas, para efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo, las siguientes personas o entidades:

- Aquella que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar el consentimiento expreso y por escrito de la persona presuntamente afectada para continuar con el procedimiento.

- Cualquier individuo que reciba instrucciones que impliquen discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

A) PROCEDIMIENTO FORMAL:

1º) Las quejas o denuncias se realizarán a través del canal ético habilitado por la organización a través de su página web www.rewair.com (Ver anexo 3)

2º) Las denuncias englobadas en esta categoría (acoso) no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. En cualquier caso, se garantizará la protección y privacidad del denunciante así como de la víctima por parte de la Dirección de la Compañía, no pudiendo derivan en ningún tipo de acción o represalia que afecte a su relación o condiciones contractuales con la Compañía.

3º) Una vez recibida la denuncia se seguirán los plazos establecidos en el diagrama descriptivo del apartado 2.2. del presente protocolo.

4º) Una vez recibida la denuncia, la Dirección de la Compañía podrá delegar, siempre que no exista conflicto de intereses, la instrucción de la investigación, a los departamentos de Recursos Humanos y/o Seguridad y Salud según proceda, siempre que se garantice la confidencialidad y privacidad de las partes afectadas.

5º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el plazo establecido en este protocolo, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

6º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

7º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

8º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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 REWAIR ESPAÑA S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

9º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.

10º) Durante el proceso de investigación, la empresa se reserva el derecho a contar con asesoría jurídica externa, siempre garantizando la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas.

11º) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona 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.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

12º) Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

13º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

B) PROCEDIMIENTO INFORMAL:

Si la persona que presenta la denuncia lo considera adecuado, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. A veces, simplemente explicar a la persona que está mostrando un comportamiento no deseado que su conducta es ofensiva, incómoda o interfiere con el trabajo puede ser suficiente para detenerla.

La persona que presenta la denuncia puede comunicar el problema verbalmente, al Manager de HR o QHSE, que actuaran como asesor/a. El papel de este asesor/a en esta fase inicial incluye informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre las acciones que puede emprender, así como sugerir a la dirección de la compañía la conveniencia de tomar medidas cautelares si las circunstancias lo requieren.

Tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden recibir asistencia legal en todas las etapas del proceso.

Si la persona que presenta la denuncia es diferente de la persona afectada, esta última debe comunicarse con el Manager de HR o QHSE, para revisar los hechos denunciados y confirmar o refutar la denuncia.

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

El objetivo final de este proceso es detener las acciones de acoso y encontrar una solución satisfactoria para ambas partes. Una vez finalizado el procedimiento, se redactará un acta con las conclusiones alcanzadas:

- Si hay un acuerdo entre las partes, se termina el proceso y se pueden adoptar las medidas acordadas.
- Si no hay acuerdo, el proceso informal se convierte en el primer paso del procedimiento formal (apdo. 2.2.1).

Se proporcionarán copias del acta a la persona que presenta la denuncia, a la persona afectada (si es diferente de la denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la compañía.

Si la persona que presenta la denuncia no está satisfecha con la solución propuesta o si la persona agresora no cumple con lo acordado, tiene la opción de presentar una denuncia a través del procedimiento formal (apdo. 2.2.1).

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de REWAIR ESPAÑA S.L. una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará, si procede, también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de REWAIR ESPAÑA S.L. 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:

a. 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. 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 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de REWAIR ESPAÑA S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

La dirección de REWAIR ESPAÑA S.L. 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 IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera 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.

Así mismo, en caso de que la representación sindical de los trabajadores requiera información sobre el estado de algún proceso de denuncia, podrá solicitar reunión con la Dirección o parte instructora de la investigación a tal efecto.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del Comité de Empresa y de los tablones de anuncios y manteniéndose vigente de forma indefinida.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

4. ANEXOS

Anexo 1. Tipificación y régimen sancionador

De forma general, se considerará el régimen disciplinario establecido en el Convenio Sectorial de aplicación, siendo faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

Para determinar la gravedad de los hechos y las posibles sanciones a imponer, se considerarán las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia por parte de la persona denunciada en actos de acoso.
- La presencia de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial en la víctima.
- La evidencia de graves trastornos psicológicos, debidamente documentados médicamente, sufridos por la víctima.
- La situación de la víctima ya sea en período de prueba, contratada en modalidad formativa, en prácticas o con contrato temporal.
- Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.
- Existencia de presiones o represalias dirigidas hacia la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el fin de obstaculizar la investigación.
- Casos de acoso que se originen desde una posición de autoridad hacia un subordinado (acoso descendente).
- Orden explícita para llevar a cabo el acoso.

Anexo 2. Definiciones

Acoso laboral: Se refiere a la exposición prolongada a comportamientos de violencia psicológica dirigidos de manera repetida hacia una o más personas por parte de otras que poseen poder sobre ellas, ya sea jerárquico o psicológico. El propósito es crear un ambiente laboral hostil o humillante que afecte la vida profesional y personal de la víctima.

Androcentrismo: Se refiere a la concepción del mundo desde una perspectiva masculina, otorgando un valor hegemónico a lo masculino y subvalorando lo femenino.

Bisexualidad: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción hacia personas de más de un género o sexo, no necesariamente simultáneamente, de la misma manera, nivel o intensidad. Actualmente, se utilizan términos como pomosexualidad, pansexualidad y omnisexualidad para describir esta capacidad.

Cissexual o cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Este término se utiliza como opuesto a transgénero.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son relaciones eróticas entre personas de sexos opuestos, realizadas comúnmente por personas heterosexuales y bisexuales, pero también por homosexuales. Es importante diferenciar entre la acción y la orientación sexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son relaciones eróticas entre personas del mismo sexo, realizadas comúnmente por personas homosexuales, bisexuales y también heterosexuales. Es importante distinguir entre lo que se hace y la orientación sexual de la persona.

Discriminación múltiple: Se refiere a la situación en la que una persona LGTBI enfrenta discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, así como a otros grupos con los que también se identifica y que son objeto de discriminación.

Discriminación por asociación: Ocurre cuando una persona es discriminada debido a su relación con una persona o grupo LGTBI.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Discriminación por error: Se da cuando una persona o grupo es discriminado debido a una percepción errónea sobre su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Expresión de género: Es la forma en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, vestimenta, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Gay: Hombre homosexual.

Heterosexualidad: Se refiere a la orientación sexual hacia personas de un sexo diferente.

Homosexualidad: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

Identidad de género (e identidad sexual): Se refiere a la consideración personal como hombre, mujer o ambos, como resultado del proceso global de sexualización. Esta identidad puede ser dinámica y variar, pudiendo no coincidir con la percepción que tienen los demás. Intersexual: Se refiere a personas con características sexuales de ambos sexos, formando parte de la diversidad biológica humana.

Lesbiana: Mujer homosexual.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Mobbing: Término utilizado para referirse al acoso laboral.

Orientación sexual: Se refiere al objeto del deseo sexual de una persona.

Pansexualidad: Se refiere a la orientación sexual que se centra en la atracción hacia las personas, sin tener en cuenta su género o sexualidad, sino enfocándose en su esencia interna, como sus sentimientos, personalidad y forma de relacionarse.

Prácticas sexuales: Son las preferencias individuales en cuanto a las prácticas llevadas a cabo durante una relación sexual, no determinadas por el rol de género ni la orientación sexual.

Proceso de transición: Proceso individual de afirmación de la identidad de género, que implica una adaptación gradual a la identidad de género sentida. El inicio de este proceso es una decisión personal de cada individuo. Se debe evitar el término "cambio de sexo".

Queer: Originalmente utilizado como un insulto hacia personas homosexuales, ahora se ha reapropiado como una autodefinición política o sexual para aquellos que no se ajustan a las normas sexuales convencionales.

Rol de género: Es la construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad, transmitida culturalmente a través de comportamientos, formas de vestir y relacionarse socialmente. Este concepto tiende a limitar la identidad de género a una dicotomía entre género masculino y femenino, sin contemplar otras visiones más amplias de la persona.

Sexo biológico: Se refiere a los caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, así como a los secundarios, como la barba y los pechos.

Trans: Término amplio que engloba diversas experiencias de personas cuya identidad de género no se ajusta a la asignada al nacer.

Transexual: Es una persona cuya identidad sexual no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros le asignan. Pueden recurrir a tratamientos médicos, hormonales o cirugías para alinear su cuerpo con su identidad de género. La identificación de género no está necesariamente relacionada con la orientación sexual. El término correcto depende del destino de la transformación: masculino si es de mujer a hombre, y femenino si es de hombre a mujer.

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Transformista: Persona que se viste como otro género por razones profesionales, sin necesariamente identificarse con ese género. Esta práctica no está necesariamente relacionada con una orientación sexual determinada ni implica conflicto con la identidad sexual.

Transgénero: Se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros les asignan. Estas personas no necesariamente optan por procedimientos quirúrgicos o hormonales para cambiar su género. La identificación de género es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que disfruta o se siente cómoda expresando una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Esta expresión no está necesariamente vinculada a una orientación sexual específica ni implica conflicto con la identidad sexual.

Victimización secundaria: Se refiere al maltrato adicional experimentado por personas LGTBI como resultado directo o indirecto de la falta de respuesta adecuada por parte de las autoridades o de otros agentes involucrados en situaciones de discriminación, acoso o represalias.

LGTBIfobia:

La LGTBIfobia es una actitud hostil que rechaza la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad, considerándolas contrarias, diferentes, inferiores, peores o anormales, al igual que a las personas que las practican o las experimentan, etiquetándolas como diferentes, malas, extrañas, enfermas, amorales o antinaturales.

Existen diversos niveles de LGTBIfobia, que van desde una actitud de indiferencia o negación hacia las personas LGTBI hasta formas más agresivas, que se manifiestan en violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede manifestarse a nivel individual o colectivo, e incluso puede estar presente a nivel institucional, reflejada en leyes que no garantizan la igualdad o que incluso penalizan y persiguen a las personas LGTBI.

El insulto, ya sea directo o indirecto, es una de las formas más comunes de expresión de la LGTBIfobia. La injuria, que incluye sentirse insultado, anormal, rechazado o estigmatizado, es una experiencia que muchas personas LGTBI han enfrentado a lo largo de sus vidas.

A continuación, se detallan varias formas de manifestación de la LGTBIfobia:

- **LGTBIfobia cognitiva**: Se basa en la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas o inferiores.
- **LGTBIfobia afectiva:** Se refiere a los sentimientos de rechazo que surgen al relacionarse con personas LGTBI, incluyendo incomodidad frente al contacto físico o muestras de afecto entre ellas.
- **LGTBIfobia liberal**: Acepta la expresión de la diversidad sexual en ámbitos privados, pero rechaza su visibilidad en el espacio público.
- **LGTBIfobia conductual**: Se manifiesta a través de comportamientos hacia las personas LGTBI, que van desde bromas de mal gusto hasta agresiones físicas graves.

La LGTBIfobia puede ser clasificada de la siguiente manera:

- **LGTBIfobia externalizada**: Se refiere a conductas verbales, físicas y emocionales que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI. Esto incluye comportamientos verbales y físicos, así como reacciones emocionales que pueden resultar en abuso hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia internalizada**: Consiste en la asimilación, a través de la educación heterosexual, de la idea de que las conductas relacionadas con la orientación sexual e identidad de género son negativas. Tanto las personas heterosexuales como las LGTBI pueden verse afectadas por esta forma de LGTBIfobia, que puede ocasionar problemas graves de autoestima y llevar a la invisibilización personal de las personas LGTBI
- La LGTBIfobia abarca varias fobias, incluyendo la homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.
- **Bifobia**: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación hacia la bisexualidad o las personas bisexuales.

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

- **Heterosexismo (o heteronormatividad)**: Es la creencia implícita de que la heterosexualidad es la norma social y que todas las personas deben ser heterosexuales. Esta perspectiva puede llevar a considerar cualquier otra orientación sexual como "anormalmente diferente", lo que puede resultar en rechazo o discriminación. Constituye una forma de violencia.
- **Homofobia**: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación dirigida hacia hombres o mujeres homosexuales, así como a otras personas que forman parte de la diversidad sexual, como las personas bisexuales y transexuales. En algunos casos, la homofobia puede alcanzar extremos patológicos y violentos, relacionados con otros trastornos psicológicos. La homofobia está estrechamente ligada a la cultura patriarcal dominante, que también discrimina a las mujeres.
- **Intersexualfobia**: Se trata de la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la intersexualidad o las personas intersexuales.
- **Lesbofobia**: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación dirigida al lesbianismo o a las mujeres lesbianas. Se manifiesta a través de actitudes de rechazo y un miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **Monosexismo**: Es la creencia de que todas las personas son exclusivamente homosexuales o heterosexuales, lo cual es una actitud bifóbica.
- **Plumofobia**: Consiste en la aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con plumas o que exhiben rasgos asociados a la pluma.
- **Transfobia**: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la transexualidad o las personas trans.

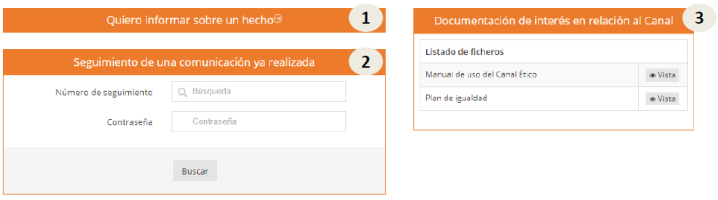
UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Anexo 3. Manual de uso del Canal Ético

PANTALLA DE INICIO

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

PANTALLA DE INICIO



En la pantalla de inicio se pueden realizar las siguientes acciones:

1. **Quiero informar sobre un hecho (marcada como 1) –** A través de este apartado puede denunciar una irregularidad de una norma interna o cualquier incumplimiento legal o sospecha del mismo. Hay que seleccionar la opción que más se ajusta al caso que se quiera denunciar y posteriormente seguir las instrucciones de la siguiente pantalla. Si ninguna opción encaja, seleccione "i. Otras Cuestiones".
2. **Seguimiento de una comunicación ya realizada (marcada como 2) -** Será necesario introducir en el campo "Número de seguimiento" el código facilitado en el momento en el que se realizó la comunicación y en el campo "Contraseña", la contraseña que el propio usuario definió y que sólo él conoce (por ello, **es importante que apunte ambos datos**).
3. **Documentación de interés en relación al Canal Ético (marcada como 3) -** Permite visualizar en cualquier momento los documentos que REWAIR quiera hacer públicos (por ejemplo, el Manual de uso del Canal Ético).

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

PANTALLA "QUIERO INFORMAR SOBRE UN HECHO"

Quiero informar sobre un hecho

a. Acoso, discriminación, igualdad

b. Actuaciones relacionadas con proveedores

c. Apropiación indebida y desvío de recursos

d. Aspectos contables y/o fiscales

e. Conflictos de interés y otras conductas poco éticas

f. Falsificación de documentos

g. Incumplimiento de los procedimientos y normativas internas

h. Sobornos y fraudes

i. Otras cuestiones

En esta pantalla hay que seleccionar la categoría de denuncia que corresponda a la acción que se quiera comunicar. De forma automática, la herramienta le llevará al formulario de la siguiente pantalla (consta de tres partes diferentes).

Si no tuviera clara la categoría a la que corresponde su denuncia, puede seleccionar la categoría "i. Otras cuestiones". En estos casos, el receptor de la comunicación se encargará de asignar una categoría a su denuncia.

1. Formulario de Entrada. Información personal

Esta parte del formulario está destinada a recopilar información sobre la relación con REWAIR y/o los datos del denunciante/informante (en caso de que los quiera facilitar). Hay que rellenar 3 partes.

Canal Ético - RewAir

No utilice este sitio para informar sobre sucesos que representan una amenaza inmediata a la vida o a la propiedad. Las informaciones presentadas mediante este servicio pueden no recibir una respuesta inmediata. Si usted necesita ayuda de emergencia, contacte con sus autoridades locales. La comunicación entre su ordenador y el Canal Ético se lleva a cabo a través de una conexión encriptada (SSL). El Canal Ético no permite trazar las direcciones IP

Suministre la siguiente información para: a. Acoso, discriminación, igualdad (* campo requerido)

1 — 2 — 3

¿Cuál es tu relación con la organización? ¿Cuál es tu relación con la organización?

Observaciones Observaciones

¿Quiere indicar un domicilio seguro a efectos de notificaciones? ¿Quiere indicar un domicilio seguro a efectos de notificaciones?

¿Quiere solicitar una entrevista con el Responsable del Sistema? Sí No

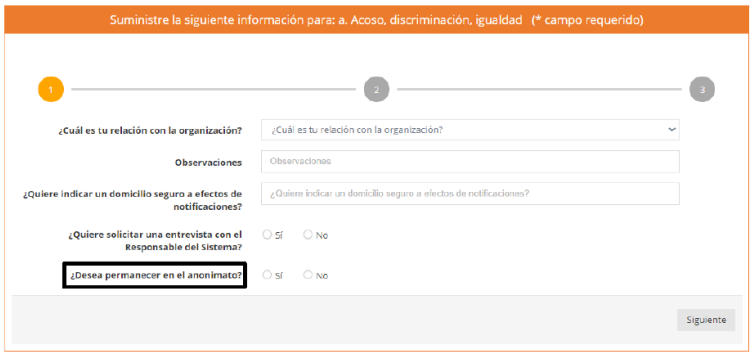
¿Desea permanecer en el anonimato? Sí No

Siguiente

En caso de que indique que desea permanecer en el anonimato, recuerde que, para que la información sea admitida a trámite, es importante que nos indique toda la información posible y con el máximo nivel de detalle sobre lo sucedido.

Cuando termine este formulario, se le proporcionará una Clave, consérvela por escrito. Junto con la contraseña elegida, podrá hacer el seguimiento de esta incidencia a través de la aplicación. Además, podrá contestar a las preguntas de seguimiento o añadir más información acerca de esta incidencia.

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S



Cuando el usuario esté completando la información anterior, encontrará la siguiente pregunta: **¿Desea permanecer en el anonimato?** En caso de que indique **Sí**, **no tendrá que completar ningún campo que suponga un dato de carácter personal** (ni el nombre y apellidos, ni el correo electrónico). Recuerde eliminar el autocompletado de su navegador.

Asimismo, tiene la opción de solicitar una entrevista con el Responsable del Sistema, en este caso no tiene que rellenar ninguna pregunta más, solamente tendrá que introducir una contraseña en el paso 3, que le permitirá hacer el seguimiento de su comunicación; aceptar la Politica de Privacidad y enviar la denuncia.

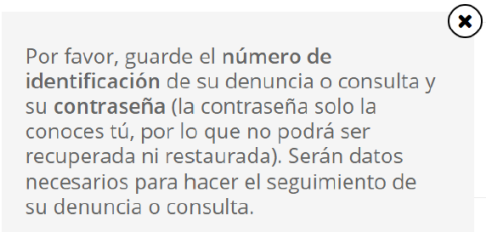
Si indica su email, recibirá un correo electrónico de acuse de recibo de la comunicación enviada, así como notificaciones de cualquier nueva comunicación que el gestor incluya en el Canal. Posteriormente, tendrá que acceder al Canal con su Nº de seguimiento y Contraseña para ver el contenido de las mismas. Si realiza una denuncia anónima, no recibirá notificaciones vía email y tendrá que acceder directamente al Canal para ver si hay alguna novedad.

IMPORTANTE

En caso de que quiera permanecer en el anonimato, es crítico para que la denuncia o comunicación sea admitida a trámite que nos indique toda la información posible y al máximo nivel de detalle sobre lo sucedido. Trate de ser tan específico como pueda en cuanto a nombres, departamentos, documentos, fechas, etc. sobre la conducta que nos está comunicando.

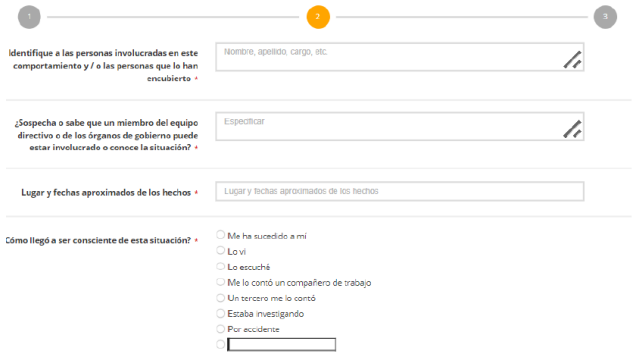
Cuando termine este formulario y haya enviado la denuncia, **se le proporcionará un número de identificación, que tiene que conservar por escrito**. Con ese número de identificación y la contraseña elegida, **podrá hacer el seguimiento de esta comunicación a través del Canal Ético de REWAIR** . Además, podrá contestar a las preguntas de seguimiento o añadir más información acerca de esta comunicación.

A continuación, se muestra el mensaje que aparecerá una vez que ha terminado el formulario y ha presentado la denuncia:



UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

2. Formulario de Entrada. Tipos de preguntas a responder sobre los hechos acaecidos



Pregunta de texto libre. Mencione a todas las personas relacionadas con el supuesto que está denunciando o están al tanto del mismo

Pregunta de texto libre Mencione a aquellos miembros del equipo directivo u órgano de gobierno involucrados.

Indique lugar del hecho y la/s fecha/s

Seleccione la opción que corresponda sobre la situación ocurrida

RewAir
Outsourcing made simple

3. Formulario de Entrada. Hechos y documentos

Pregunta de texto libre. Se puede introducir todo el texto que se considere necesario

Seleccionando "Añadiendo ficheros" se pueden adjuntar desde el dispositivo utilizado por el denunciante todos aquellos documentos que se consideren necesarios para entender la denuncia y que podrían constituir una fuente de prueba de la supuesta irregularidad de la acción denunciada. Los formatos aceptados son pdf, xls, doc, ppt, jpg; también se pueden subir vídeos.

Una vez seleccionados los ficheros que se quieren adjuntar en nuestro explorador, seleccionamos "Subiendo ficheros" que nos permite adjuntar todos los ficheros de una sola vez.

Si por error se seleccionase un fichero equivocado, se podría cancelar seleccionando "Cancelar subida".

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

RewAir
Outsourcing made simple

4. Formulario de Entrada. Envío de la denuncia

En la página final del formulario, el Canal Ético solicitará que introduzca una contraseña. **Es necesario que el usuario recuerde la contraseña dado que no se podrá recuperar a posteriori. La contraseña, por tanto, sólo la conocerá el usuario que ha interpuesto una denuncia y no debe compartirla con otras personas.**

Esta contraseña, junto con el número de identificación de denuncia que proporcionará el sistema cuando se haya enviado la denuncia, permitirá realizar un seguimiento activo de la misma. Por tanto, se recomienda anotar tanto el número de seguimiento, como la contraseña seleccionada.

Además, desde el apartado "Seguimiento de una comunicación ya realizada" podrá realizar nuevos comentarios o añadir ficheros complementarios relacionados con su denuncia.

Por último, se ha de aceptar la Política de Privacidad del Canal Ético, marcando el recuadro de "No soy un robot" y, por último, se ha de pulsar en **"Enviar".** A continuación, aparecerá el número de identificación / seguimiento de la denuncia presentada.

RewAir
Outsourcing made simple

SEGUIMIENTO DE UNA COMUNICACIÓN YA REALIZADA

Desde este apartado podrá hacer un seguimiento de la denuncia o consulta interpuesta previamente. Para ello, ha de acceder con el número de identificación (facilitado por el sistema en el momento de la presentación de la comunicación) y la contraseña personal que haya elegido.

Una vez que ha accedido, podrá ver el estado de la denuncia o consulta y verá las siguientes opciones:

1. **Estado**
2. **Comentarios añadidos por el gestor,** en caso de que haya realizado alguno
3. **Anadir comentarios**
4. **Añadir más ficheros**

Además, desde este apartado, podrá descargarse un certificado con la información de la denuncia presentada (desde "Descargar PDF").

En la página siguiente se muestra la pantalla que se visualiza en el seguimiento de una denuncia:

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

SEGUIMIENTO DE UNA COMUNICACIÓN YA REALIZADA

Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Anexo 4. Informe de Instrucción e Investigación por Acoso

INFORME DE INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN POR ACOSO			
Nº Denuncia		**Fecha recepción**	
Expediente		**Fecha apertura**	
Representante de la Dirección de RewAir España S.L.			
¿Procede formación de Comisión de Instrucción?		Sí	No
Integrantes de la Comisión de Instrucción	**Nombre**	**Apellidos**	**Firma**
Descripción de los hechos denunciados			
Investigación		**Fecha de inicio**	
Entrevistas			
Nº Entrevista			
Participantes	**Nombre**	**Apellidos**	**Firma**
Conclusiones			
Nº Entrevista			
Participantes	**Nombre**	**Apellidos**	**Firma**

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S

Conclusiones			
Determinación de la causa del conflicto			
Motivo de no detección previa			
Potenciales consecuencias del conflicto			
Acciones inmediatas			
Acción	**Responsable**	**Plazo**	**Firma de implantación**
Acciones correctivas			
Acción	**Responsable**	**Plazo**	**Firma de implantación**
Seguimiento		**Fecha**	
Responsable			

UNMAINTAINED PRINT
Use, duplication or disclosure of data contained within this document is subject to permission from RewAir Holding A/S