

# ***Política general de prevención del acoso laboral e integración***

***Note / nota:***

Creación del documento: Enero 2025  
1ª Revisión 01/12/2025

## ***POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL E INTEGRACIÓN AEROVALUE***

### ***1. Introducción***

En **AEROVALUE**, nos comprometemos a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos nuestros empleados, colaboradores y cualquier persona vinculada a la empresa. El respeto a la dignidad, la diversidad y la igualdad de trato son principios fundamentales en nuestra cultura corporativa.

El presente documento establece la ***Política General de Prevención del Acoso Laboral y la Integración***, conforme a la legislación vigente en España, incluyendo la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres***, el ***Estatuto de los Trabajadores***, y la ***Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales***.

Nuestro objetivo es ***prevenir, detectar y erradicar*** cualquier tipo de acoso laboral, promoviendo un clima laboral basado en el respeto y la tolerancia.

### ***2. Ámbito de aplicación***

Esta política es de aplicación a todos los empleados de **AEROVALUE**, con independencia de su puesto, tipo de contrato o ubicación. También será aplicable a clientes, proveedores y cualquier otra persona que mantenga una relación profesional con la empresa.

### ***3. Definición de acoso laboral***

El acoso laboral se define como cualquier ***conducta indeseada y reiterada*** que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este acoso puede ser:

- ***Moral o psicológico***: Acciones que deterioran la autoestima del trabajador, como insultos, aislamiento, descalificaciones constantes o difusión de rumores malintencionados.
- ***Sexual***: Conductas de naturaleza sexual no deseadas, verbales o físicas, que vulneren la dignidad de la persona.

- **Por razón de género, origen, discapacidad u orientación sexual:** Discriminaciones que generan un trato desigual basado en razones personales o identidad.

#### **4. Principios rectores**

Para garantizar un ambiente libre de acoso y fomentar la integración, **AEROVALUE** adopta los siguientes principios:

##### **4.1. Tolerancia cero al acoso**

La empresa mantiene una **política de tolerancia cero** frente a cualquier forma de acoso o discriminación, adoptando medidas estrictas para prevenirlo, abordarlo y sancionarlo.

##### **4.2. Promoción de un entorno laboral seguro**

Fomentamos un entorno donde prime el respeto mutuo y donde cada trabajador pueda desempeñar sus funciones sin temor a ser víctima de acoso o trato degradante.

##### **4.3. Confidencialidad y protección de la víctima**

Garantizamos la **máxima confidencialidad** en todas las denuncias y procedimientos relacionados con casos de acoso, protegiendo en todo momento la identidad y la integridad de la persona afectada.

##### **4.4. Procedimientos claros y accesibles**

Ponemos a disposición de los empleados **canales formales de denuncia**, asegurando un proceso ágil, imparcial y justo para tratar cualquier incidente de acoso. Para presentar una denuncia, los empleados pueden escribir a la dirección de correo electrónico: **legal@aerovalue.eu**

#### **4.5. Formación y sensibilización**

Implementamos programas de formación y sensibilización en materia de acoso laboral e integración, dirigidos a todos los empleados, con especial énfasis en los responsables de equipo y el departamento de recursos humanos.

#### **5. Medidas de prevención**

Para prevenir el acoso en el entorno laboral, **AEROVALUE** adopta las siguientes medidas:

- **Elaboración de un protocolo de actuación contra el Acoso**, detallando los procedimientos de denuncia, investigación y resolución de conflictos.
- **Realización periódica de sesiones formativas**, destinadas a concienciar a la plantilla sobre la importancia del respeto en el trabajo.
- **Fomento de la comunicación interna**, para que los empleados conozcan sus derechos y los mecanismos de protección ante situaciones de acoso.
- **Supervisión y seguimiento del clima laboral**, identificando posibles focos de conflicto antes de que deriven en situaciones de acoso.
- **Garantía de igualdad de oportunidades**, evitando discriminaciones en el acceso al empleo, la promoción profesional y la retribución salarial.

#### **6. Procedimiento de denuncia y actuación**

En caso de detectar o sufrir una situación de acoso, los empleados podrán recurrir a los siguientes mecanismos:

1. **Comunicación directa con un superior o con el departamento de Recursos Humanos**, para que se tomen medidas inmediatas.
2. **Presentación de una denuncia formal**, utilizando los canales internos habilitados por la empresa. Para ello, podrán escribir a [legal@aerovalue.eu](mailto:legal@aerovalue.eu)
3. **Apertura de una investigación interna**, garantizando un proceso imparcial, transparente y confidencial.
4. **Adopción de medidas correctivas**, incluyendo sanciones disciplinarias en caso de confirmarse la existencia de acoso.

5. **Apoyo a la víctima**, mediante asistencia psicológica o reubicación en caso necesario.

Cualquier denuncia será tratada con la máxima **diligencia, confidencialidad y rigor**, protegiendo los derechos de todas las partes implicadas.

## **7. Compromiso con la integración y la diversidad**

En **AEROVALUE**, la diversidad es un valor fundamental. La empresa se compromete a:

- **Fomentar un ambiente inclusivo**, donde todas las personas sean tratadas con igualdad, sin importar su género, edad, origen, discapacidad u orientación sexual.
- **Promover políticas de conciliación**, que permitan a los empleados equilibrar su vida personal y profesional.
- **Impulsar programas de accesibilidad y adaptación**, garantizando que las personas con discapacidad o necesidades especiales puedan desempeñar su trabajo en condiciones óptimas.
- **Velar por la igualdad de oportunidades**, asegurando procesos de selección, promoción y desarrollo profesional basados en méritos y capacidades, sin discriminación alguna.

## **8. Sanciones y consecuencias**

El incumplimiento de esta política podrá conllevar **medidas disciplinarias**, que podrán ir desde **advertencias o suspensiones** hasta el **despido** en los casos más graves, conforme al régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Además, si el caso lo requiere, la empresa colaborará con las autoridades competentes para la adopción de medidas legales oportunas.

## **9. Seguimiento y evaluación**

Para garantizar la eficacia de esta política, **AEROVALUE** realizará revisiones periódicas, evaluando la efectividad de las medidas adoptadas y proponiendo mejoras en los mecanismos de prevención y actuación.

Se promoverá la participación activa de los empleados en la mejora continua del clima laboral, con encuestas de satisfacción, reuniones de equipo y auditorías internas.

## **10. Conclusión**

**AEROVALUE** reafirma su compromiso con la prevención del acoso laboral y la integración, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

Nuestra prioridad es el bienestar de nuestros empleados, y para ello garantizamos un entorno donde la dignidad y el respeto sean valores fundamentales.

Toda la plantilla, sin excepción, está obligada a respetar y aplicar esta política, contribuyendo a una empresa libre de acoso y discriminación, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones.

Para cualquier consulta o denuncia, los empleados pueden escribir a: ***legal@aerovalue.eu***