

ACOSO EN EL TRABAJO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Itínere



Versión:	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha:	Estado:
1	Á. Cumplimiento	S. General y del Consejo UCUM		21/05/2020	Vigente

SGRP-Procedimiento-Acoso en el trabajo



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

GRUPO ITINERE, a través de su Unidad de Cumplimiento -UCUM-, ha aprobado para su aplicación inmediata en las sociedades ENA e ITÍNERE, el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes haya sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengas en el proceso.

Este protocolo viene a complementar o suplir aquellas previsiones que a estos efectos, pudieran existir en las respectivas sociedades que conforman el Grupo ITÍNERE.

1) PRINCIPIOS

GRUPO ITINERE con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional. El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en GRUPO ITINERE y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, GRUPO ITINERE se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con nuestro Grupo, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

2) ÁMBITO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas trabajadoras que prestan servicios en cualquiera de las sociedades que integran el GRUPO ITINERE. El ámbito del acoso, en cualquiera



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

3) CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. CONCEPTOS

3.1.1. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

3.1.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual. No verbales Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual. Físicas Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

3.1.1.2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso “quid pro quo”

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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de GRUPO

Este documento es propiedad de ITÍNERE INFRAESTRUCTURAS S.A. Queda prohibida su reproducción total o parcial, sin autorización expresa y escrita de la empresa. La documentación vigente se encuentra actualizada en la intranet de la organización o publicada en la página web. Cualquier copia impresa será considerada **Copia No Controlada**



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

ITINERE, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

3.1.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.1.3. ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad. Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

3.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, GRUPO ITINERE divulgará este Protocolo y de manera prioritaria a través de:

1. La Web corporativa de GRUPO ITINERE.
2. Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo. GRUPO ITINERE propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, GRUPO ITINERE propiciará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, GRUPO ITINERE se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo. Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de GRUPO ITINERE se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Este documento es propiedad de **ITÍNERE INFRAESTRUCTURAS S.A.** Queda prohibida su reproducción total o parcial, sin autorización expresa y escrita de la empresa. La documentación vigente se encuentra actualizada en la intranet de la organización o publicada en la página web. Cualquier copia impresa será considerada **Copia No Controlada**



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3.3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

3.3.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, haciendo uso del Canal de Cumplimiento del Grupo ITÍNERE (<https://www.grupoitinere.com/canal-de-cumplimiento/>), con sometimiento a su protocolo de uso y lo aquí previsto. Sólo en casos de extrema urgencia y en los que puedan peligrar intereses vitales de especial protección, será admisible la denuncia verbal al superior jerárquico o a la Dirección de Recursos Humanos a los solos efectos de adoptar las medidas de seguridad provisionalísimas que se consideren necesarias, sin perjuicio de la formalización posterior de la denuncia a los efectos de iniciar las oportunas investigaciones.

3.3.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas que se encuentran amparadas, además de por el Código de Conducta y el reglamento de uso del Canal de Cumplimiento del Grupo ITÍNERE, por lo previsto en este protocolo contra el acoso; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a en relación con el presunto/a acosador/a. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con la debida reserva y respeto tanto, por un lado, al denunciante como a la víctima (en caso de ser personas distintas) quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como por otro lado, al denunciado/a, al que amparará, de conformidad con nuestro Derecho, la presunción de inocencia y ello, sin perjuicio de pudieran acordarse determinadas medidas provisionales a prevención que en ningún caso, anticiparán la resolución de las investigaciones. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente que quedará custodiado bajo deber de secreto por el responsable del Área de Cumplimiento que será, salvo implicación directa o indirecta en el asunto, el instructor natural de las investigaciones.

3.3.3. COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Asumirá las funciones del Comité de prevención del acoso, la Unidad de Cumplimiento del Grupo ITÍNERE.

Este documento es propiedad de ITÍNERE INFRAESTRUCTURAS S.A. Queda prohibida su reproducción total o parcial, sin autorización expresa y escrita de la empresa. La documentación vigente se encuentra actualizada en la intranet de la organización o publicada en la página web. Cualquier copia impresa será considerada **Copia No Controlada**



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

1. Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
2. Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas; adoptando las medidas que, aun con carácter cautelar se consideren procedentes.
3. Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
4. Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a GRUPO ITINERE para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
5. Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas. Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo. En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En todo caso, y antes de entrar a estudiar el asunto, los miembros de la Unidad de Cumplimiento tendrán la oportunidad de manifestar si sobre los mismos pesa alguna razón que aconseje la dispensa de participar en la investigación, acordándose entre los miembros restantes por unanimidad la persona que lo sustituya.
6. A estos efectos, resultará de plena aplicación lo dispuesto en las siguientes normas internas del Grupo ITÍNERE:
 - 6.1 Código de Conducta del Grupo ITÍNERE
 - 6.2 Protocolo de uso del canal de Cumplimiento.
 - 6.3 Reglamento de funcionamiento de la Unidad de Cumplimiento.

POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

3.3.4. INVESTIGACIÓN

El Comité podrá llevar a cabo todas las actuaciones necesarias, dentro de nuestro marco legal conduzcan al esclarecimiento de los hechos, incluyendo, entrevistas u otras técnicas de investigación, tanto con medios internos como externos, con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

1. Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
2. Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
3. En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
4. Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
5. En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
6. Si los otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

1. En caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
2. Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
3. Todos los implicados tendrán derechos ser asistidos legalmente en todo momento por representantes o asesores, corriendo de su cuenta los gastos y/u honorarios correspondientes que los mismos pudieran devengar.

3.3.5. ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo: o testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.; o declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos); o Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado); o cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso. El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
2. Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
3. Resumen de los principales hechos.



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

4. Conclusiones y medidas propuestas.

3.3.6. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE GRUPO ITINERE

GRUPO ITINERE adoptará las medidas correctoras o preventivas que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

3.4. DISPOSICIONES VARIAS

3.4.1. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la organización, o la puesta en conocimiento de la situación ante las autoridades competentes (fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, Ministerio Fiscal o Juzgados o Tribunales), se tomarán las medidas oportunas para evitar que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona cuya situación de acoso haya quedado probada.

3.4.2. FALSAS DENUNCIAS Grupo ITÍNERE, al igual que respecto de las situaciones de acoso, en donde mantiene una política de tolerancia cero, no tolerará igualmente el abuso de esta política y, por tanto, será inflexible ante denuncias manifiesta y notoriamente infundadas o aquellas que persigan objetivos espurios y obedezcan a rencillas, disputas o riñas personales.

3.4.3. REPRESALIAS La persona trabajadora que haga uso de las previsiones contenidas en esta política contra el acoso se encontrará protegida en los términos recogidos en el Reglamento de uso del Canal de Cumplimiento.

3.5. PROTECCIÓN DE DATOS Será de aplicación a estos efectos, lo dispuesto en el reglamento de uso del Canal de Cumplimiento del Grupo ITÍNERE. En todo caso, La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria, en los términos previstos en el Código de Conducta del Grupo.

4) PRINCIPIOS

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. GRUPO ITINERE no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros y personas trabajadoras de las sociedades que componen el GRUPO ITINERE tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier modalidad de acoso.



POLÍTICA		
CÓDIGO DE CONDUCTA		
SGRP-PROCEDIMIENTO-ACOSO EN EL TRABAJO	V.1	21/05/2020

3. Ante una denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información que constituya una prueba fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias por rencillas personales no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias de conformidad con lo establecido en la legislación laboral. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.