

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN LOS CASOS DE ACOSO Y ACTOS
DISCRIMINATORIOS**

ÍNDICE:

- I. Introducción**
- II. Declaración de principios**

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación

- 1. Objeto
- 2. Ámbito de aplicación

Capítulo II. Conceptos generales

- 1. Definiciones
- 2. Medidas preventivas
- 3. Principios de actuación
- 4. Competencia

Capítulo III. Procedimiento de actuación del Comité para la prevención del acoso

- 1. Inicio procedimiento
- 2. Fase Preliminar
- 3. Investigación
- 4. Conclusión
- 5. Adopción de medidas

III. Vigencia

Introducción

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, así como el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, incluyen, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, entre otros; y, a este fin, se obliga a las empresas a respetar los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Para ello, las empresas deberán elaborar planes de igualdad en los que se contemplen, entre otras, medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En ese sentido, se deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y, además, se deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Para cumplir con esto último, Sacyr se ha dotado de un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios conforme a la siguiente.

Declaración de principios

Sacyr expresa su más firme compromiso con los principios de *no discriminación y de igualdad de oportunidades* en el desarrollo de la carrera profesional de su personal. En este sentido, Sacyr se compromete a fomentar un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que pueda implicar una conducta de acoso.

De acuerdo a este compromiso, todo el personal deberá ser tratado con dignidad, sin que se permita, ni tolere, ningún tipo de conducta de acoso; tampoco se permitirán actos discriminatorios por razón de origen, raza, color, religión, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o por cualquier otra característica.

En este mismo sentido, quedará prohibido cualquier uso de información que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a sus personas empleadas.

Todas las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto y a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba toda práctica discriminatoria, incluida el acoso.

Sacyr, de acuerdo con su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo, declara que las relaciones entre las personas en el entorno del trabajo se deben caracterizar por ser libres de sesgos, prejuicios y acoso.

Por lo tanto, Sacyr se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas posibles a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en ella.

Todas las personas empleadas de Sacyr son responsables de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad por razón de su cargo tendrá especialmente confiada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso de ningún tipo dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen derecho a hacer uso del procedimiento incluido en el mismo, con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso o de un acto discriminatorio deberá comunicarlo, a la mayor brevedad posible, por alguno de los medios contemplados en el presente protocolo. Tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación

1. Objeto

Este protocolo tiene como objeto prevenir y evitar los casos de acoso o actos discriminatorios en el entorno laboral y, de tener lugar, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolverlos y evitar que se repitan. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de trabajo de Sacyr entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajen en cualquier compañía de Sacyr en las que se ejerza el control, directo o indirecto, de la gestión. El mismo criterio se aplica en aquellas UTEs, consorcios, Joint Ventures, SPV y otros entes asociativos en los que participe cualquier compañía del Grupo Sacyr. Su ámbito geográfico es mundial, sin perjuicio de las posibles modificaciones o adaptaciones que por la normativa del país que corresponda se requiera.

Capítulo II. Conceptos generales

1. Definiciones

Acoso laboral o mobbing: toda conducta o práctica que, en el ámbito de la relación laboral, y de manera sistemática y recurrente en el tiempo, conlleve un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona empleada, con el fin de someterla emocional y psicológicamente, afectando negativamente al entorno laboral; y de manera que queden anuladas o disminuidas sus capacidades de promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo.

Esto ocurre si de manera continuada y reiterada en el tiempo, se dan conductas tales como la exclusión de la persona empleada de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona empleada.

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.

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.

Acoso por razón de orientación sexual: cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento o intimidatorio con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por razón de identidad y expresión de género: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de expresión o identidad de género, se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ciberacoso: conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad y expresión de género cuando estas se realizan a través de medios digitales. En particular, mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Todas las modalidades de acoso descritas más arriba pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o del centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

Chantaje sexual: el chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental: un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual: atentar contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Se considerarán en todo caso los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulneración de la víctima.

Actos discriminatorios: la actuación desfavorable hacia una persona empleada o grupo de personas empleadas por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de

funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas, etc., con el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo y pueda interferir negativamente en el desempeño laboral y de oportunidades de empleo de un individuo.

En definitiva, se trata de conductas con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla. Los mismos son objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación de Sacyr.

2. Medidas preventivas

Para prevenir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso en Sacyr se adoptarán las siguientes medidas:

- Se incluirá este protocolo en el plan de acogida dirigido al personal de nuevo ingreso.
- Se publicará este protocolo tanto en la intranet como en la web externa de Sacyr o a través del medio de difusión que corresponda.
- Se establecerá un módulo de formación en igualdad de género entre hombres y mujeres, a fin de evitar situaciones de acoso en Sacyr.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas implicadas.
- Se respetará el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Se establecerá el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a responsables y personal directivo.

3. Principios de actuación

Sacyr garantiza la aplicación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso o acto discriminatorio.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. **Prioridad y tramitación urgente.** El procedimiento será ágil y rápido. Ofrecerá transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos denunciados deberán ser realizados con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas; de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con el debido respeto a las garantías.
2. **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento equitativo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Por tanto, se busca una investigación exhaustiva de los hechos y, si de ser preciso, dirigida por profesionales especializados.
3. **Deber de confidencialidad.** Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo tienen el deber de mantener la confidencialidad sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
4. **Respeto y protección a las personas implicadas.** Sacyr adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento; y de manera muy especial la de las personas presuntamente acosada y acosadora, respectivamente.
5. **Respeto a los derechos de las partes.** Se garantizará que la investigación de la denuncia se desarrolle con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes.
6. **Garantía de actuación** adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario contra la persona o personas que lleven a cabo conductas de acoso y/o actos discriminatorios. Igualmente, con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.
7. **Indemnidad frente a represalias,** garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el procedimiento. La misma garantía será extensiva a quienes actúen como testigos en el procedimiento.
8. **Deber de información.** Sobre los expedientes de acoso, se dará traslado, en su caso, las conclusiones de la investigación y las acciones

adoptadas a las Comisiones de Seguimiento del plan de igualdad de Sacyr.

9. **Protección de datos personales.** Sacyr garantizará, en todo momento, la privacidad y protección de los datos personales de los intervinientes en el proceso, comprometiéndose a cumplir con la normativa legal vigente en materia de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales, aplicando para ello las distintas políticas y procedimientos aprobados por Sacyr.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación, pueda acudir, en cualquier momento, a las correspondientes autoridades laborales, así como, en su caso, a los tribunales de justicia en defensa de sus legítimos derechos.

4. Competencia

Para garantizar la eficacia del Código Ético y de Conducta, Sacyr cuenta con la **Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN)**, que es un órgano colegiado, de naturaleza ejecutiva y carácter autónomo, compuesto por representantes de diversas áreas de Sacyr y nombrados por la Comisión de Auditoría.

La UCN tiene atribuidas las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta constitutiva de posible infracción del Código Ético y de Conducta y demás normas incluidas en el Modelo de Cumplimiento Normativo de Sacyr.

Sacyr dispone de un comité permanente, *ad hoc*, a quien la UCN encarga la instrucción y tramitación de las denuncias de acoso, denominado **Comité para la prevención del acoso (CPA)**.

Capítulo III. Procedimiento de actuación del Comité para la prevención del acoso (CPA)

1. Inicio del procedimiento

La denuncia dará comienzo al procedimiento, atendiendo a los siguientes criterios:

- 1) La denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:
 - La identificación de la persona denunciante, en caso de no optar por el anonimato, y datos para contactar con la misma.
 - Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
 - Una descripción detallada y pormenorizada de todos los hechos, narrados de manera cronológica, con las personas implicadas, antecedentes y cualquier otra información de relevancia.
- 2) Podrán presentar la denuncia la persona afectada, los representantes de los trabajadores, o bien, cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos.
- 3) La denuncia se comunicará a través de cualquier medio válido en Derecho, preferentemente a través del Canal Ético disponible tanto en la intranet como en la web externa del Grupo Sacyr en los enlaces habilitados al efecto o a través del correo postal mediante un escrito remitido al domicilio de Sacyr en calle Condesa de Venadito, nº 7, 28027 Madrid.
- 4) A través del Canal Ético , se podrán enviar “denuncias verbales” que deberán de cumplir con los requisitos anteriores.

2. Fase preliminar

Recibida una denuncia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, el CPA procederá preliminarmente a:

- Comprobar que la denuncia cumple con los requisitos exigidos en dicho apartado anterior. En caso contrario, se requerirá a quien la interpuso para que la subsane o complete.
- Evaluar la existencia de posibles indicios de acoso en los hechos denunciados, de conformidad con las definiciones recogidas en el presente protocolo, a efectos de activar la siguiente fase del procedimiento.
- Proponer, en su caso, la adopción de las medidas cautelares necesarias, antes de iniciar la investigación; para lo que se comunicará a la Dirección de Personas de Sacyr para su aplicación.

En caso de que de los hechos comunicados no se desprendan indicios de acoso, en el sentido definido en este protocolo, concluirá el procedimiento notificando al informante el área de la compañía con competencia para tratar su comunicación.

3. Investigación

El CPA se podrá coordinar con el área de relaciones laborales corporativa, de la unidad de negocio o país correspondiente, a fin de que por parte de esta se preste el apoyo necesario en la instrucción del expediente, realizando las actuaciones y elaborando los informes que a tal efecto fueran requeridos por el Comité.

Durante esta instrucción se dará audiencia tanto a las partes como a los testigos y se llevarán a cabo cuantas diligencias se estimen oportunas.

Las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante de los trabajadores, quienes deberán guardar confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso. Asimismo, podrán aportar todos los medios de prueba de los que dispongan.

En cualquier momento de la investigación y siempre que no se encuentren indicios de acoso y atendidas las circunstancias del caso, se podrá llegar a una solución rápida y acordada entre las partes.

Esto será comunicado a la Dirección de Personas de Sacyr que corresponda, a fin de que se adopten las medidas oportunas para llevar a cabo la solución alcanzada.

4. Conclusión

Finalizada la investigación, el comité elaborará un informe final de conclusiones que contendrá la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, en su caso, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales, dándose traslado del mismo a la UCN para, en su caso, su ratificación.

En todo caso, deberá recoger propuestas de adopción de medidas respecto de los hechos apreciados por el CPA y que hayan quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Este informe final de conclusiones deberá estar elaborado en el más breve plazo posible o, en su caso, sin superar un plazo máximo de 30 días desde que se ha asignado la instrucción del expediente, salvo que concurren circunstancias ajenas al comité que hagan que ese plazo se retrase, en cuyo caso deberán reflejarse en el informe.

5. Adopción de medidas

En el caso de quedar acreditada la existencia de acoso, la UCN propondrá a la Dirección de Personas las medidas a adoptar.

La Dirección de Personas, tomando en consideración las recomendaciones de la UCN, adoptará en un plazo máximo de 7 días la decisión correspondiente, pudiendo ser ésta, desde la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en su caso durante la tramitación del expediente, hasta la adopción de otras medidas, incluidas las disciplinarias apropiadas, entre ellas, la sanción de despido por faltas muy graves de la persona empleada.

En un plazo máximo de 30 días, la Dirección de Personas deberá confirmar a la UCN la adopción de dichas medidas.

En el caso de no quedar acreditada la existencia de acoso, pero se hayan detectado otros aspectos relacionados con el clima laboral o un posible conflicto laboral, el CPA podrá incluir en su propuesta de adopción de medidas, que la Dirección de Personas estudie aquellas que puedan poner fin a dicha situación.

En caso de demostrarse que una denuncia es falsa o se ha realizado de mala fe, podrá imponerse a la persona empleada que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada, de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecidos por el Convenio Colectivo de aplicación, entre ellas la sanción de despido por faltas muy graves de la persona empleada.

Vigencia

El presente protocolo tendrá vigencia indefinida en tanto en cuanto no se apruebe uno posterior que lo derogue o modifique.

CONTROL DE LAS MODIFICACIONES AL DOCUMENTO		
Versión	Descripción del cambio	Fecha cambio
1.0	Versión Inicial	19.03.2018
2.0	Actualización	21.09.2022
3.0	Actualización	03.07.2023