# Protocolo para la prevención y erradicación del acoso

18 de diciembre de 2023

ÍNDICE

1. Objeto y ámbito de aplicación ..... 4
2. Principios aplicables y medidas preventivas ..... 4
3. Implementación ..... 5
4. Concepto de acoso ..... 5
5. Procedimiento de investigación y respuesta ..... 7
5.1.- Interposición de la denuncia ..... 7
5.2.- Responsable de la investigación ..... 7
5.3.- Documentación de la investigación ..... 8
5.4.- Reporte y respuesta ..... 9
5.5.- Otras cuestiones ..... 9
a) Investigación preventiva ..... 9
b) Procedimientos externos ..... 9
6. Archivo y custodia de las investigaciones ..... 9
7. Protección de Datos ..... 10
ANEXO I ..... 11

## 0. Control de versiones

| Versión | Fecha | Modificaciones |
|---|---|---|
| 1 | 18/12/2023 | Versión inicial |

# 1. Objeto y ámbito de aplicación

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso de EMABESA con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, atendiendo a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en EMABESA en las que se ejerza el control directo o indirecto de la gestión.

# 2. Principios aplicables y medidas preventivas

Con la finalidad de asegurar un entorno de trabajo justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal, EMABESA se compromete a:

- No tolerar cualquier conducta que suponga **discriminación** por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación.

- Promover una **cultura corporativa de respeto**, donde las personas responsables de las distintas unidades organizativas velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

- Promover **campañas de comunicación y de sensibilización** frente al acoso.

- Implantar una **formación** adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre las personas responsables de equipos de trabajo.

- Asegurar que en las **evaluaciones de riesgos psicosociales** se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

- Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación** sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.

- Adoptar las **medidas disciplinarias** que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta no tolerable.

- Adoptar las **medidas de garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas** que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **comunicación** del contenido del presente Protocolo, facilitando la posibilidad de informar de cualquier incidencia y/o irregularidad. Además, se mantendrá un apartado en la intranet con la finalidad de difundir el mismo.

## 3. Implementación

En el seno de EMABESA existen varios mecanismos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los casos de acoso, entre los que se incluyen:

- **Código Ético y de Conducta** puesto a disposición de todos los empleados y empleadas del Grupo, en el que se recogen los principios y normas aplicables y de obligado cumplimiento.

- **Consejo de Administración**, que velará por el adecuado funcionamiento del modelo de cumplimiento, realizando un seguimiento de la regulación aplicable, de los riesgos, de la eficacia de los controles y fomentando la cultura de cumplimiento.

- **Canal ético**, gestionado por el Compliance Officer de FCC y el Comité de Cumplimiento de FCC, a través del cual se pueden canalizar o reportar posibles incumplimientos del Código Ético y de Conducta o actividades realizadas que supongan la comisión de ilícitos y/o comportamientos irregulares.

- **Políticas y procedimientos**, identificación de riesgos y controles, y asunción de diversos compromisos que resultan de aplicación en EMABESA.

- **Manifestación de aceptación**, en la medida en que EMABESA requiere a sus empleados y empleadas que manifiesten que conocen y cumplen con los principios establecidos en el Código Ético y de Conducta.

## 4. Concepto de acoso

En el ámbito laboral pueden diferenciarse tres tipos de acoso motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

En función de las causas o motivaciones que los originan, así como las conductas en las que se manifiestan, se distinguen los siguientes tipos:

1. **Acoso laboral o mobbing**: consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma sistemática y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

   El acoso moral o mobbing sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

   - Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
   - Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
   - La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
   - La difusión de rumores acerca de la víctima.

   No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

No obstante lo anterior, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

2. **Acoso sexual**: consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

   Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

   - Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos indeseados.

   - Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

   - Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.

   - Conductas consistentes en forzar a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.

   - La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora, generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.

3. **Acoso por razón de sexo**: consistente en 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.

   Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

   1. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

   2. Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.

   3. Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.

Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso arriba definidos se puede dar tanto en la prestación de servicios en modalidad presencial como, en su caso, a distancia. En consecuencia, el compromiso de EMABESA frente a la prevención y erradicación de las distintas formas de acosos se extiende a todas las formas de prestación de servicios.

# 5. Procedimiento de investigación y respuesta

El objetivo del presente documento es definir las directrices, el procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización.

## 5.1.- Interposición de la notificación

La notificación de acoso se podrá realizar por escrito a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, ya bien sea por la persona afectada o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El Código Ético y de Conducta proclama la obligación de toda persona trabajadora de informar sobre una actuación inadecuada y/o constitutiva de un caso de acoso.

La denuncia incluirá una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la misma. Para facilitar este procedimiento se ha diseñado el correspondiente Formulario de denuncia que se adjunta como **Anexo I** al presente Protocolo.

Cualquiera de los **tres canales** que se relacionan a continuación, permiten comunicar, de manera confidencial y a través de un sencillo formulario, aquellas actividades y/o conductas que puedan suponer una irregularidad y/o un caso de acoso:

- Envío del correspondiente formulario de denuncia a través de la plataforma online (Canal Ético): https://fccone.fcc.es/web/fccone/canal-etico-fcc
- Comunicación a través de un correo electrónico a cualquiera de estas direcciones (i) denunciaacoso@fcc.es;(ii) canaletico@fcc.es
- Comunicación dirigida al "Comité de Cumplimiento de FCC", al apartado de correos 19312, 28080 Madrid.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por el Comité de Cumplimiento de FCC que determinará, en función de los hechos denunciados, su calificación conforme al Procedimiento de Investigación y Respuesta, determinando, en su caso, la aplicación del presente Protocolo o, en otro, la gestión que en cada caso proceda.

## 5.2.- Responsable de la investigación

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, el Comité de Cumplimiento de FCC determinará las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos. A tales efectos, el Comité de Cumplimiento determinará:

- La persona trabajadora informante. A este respecto queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna que constituya una represalia por haber formulado una denuncia de acoso de buena fe.
- La persona sobre la que pesan los indicios de incumplimiento o comportamiento poco ético, con el fin de confirmar si se ha realizado cualquier acción o actividad que incumpla el Código Ético y de Conducta.

En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todos las personas tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otra persona. En caso de que

se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

- La persona o personas responsable/s de realizar las investigaciones. La persona o personas designadas como encargadas de realizar la investigación y resolución del expediente deberán tener pleno conocimiento teórico y práctico de cada modalidad de acoso -moral, sexual o por razón de sexo-. En este sentido, se garantizará que los/las instructores/as tienen conocimiento de que cada uno de los tipos de acoso responden a motivaciones o causas diferentes y se manifiestan de modos distintos.

  Podrá solicitarse, en su caso, de ayuda a las propias áreas, o designarse colaboradores externos expertos en la materia.

  Una vez determinadas las personas responsables de las investigaciones por parte del Comité de Cumplimiento de FCC, la designación quedará recogida en las actas del Comité, y será el Compliance Officer de FCC el encargado de comunicar al Comité de Cumplimiento de Aqualia y al equipo investigador los hechos y los elementos necesarios para realizar la investigación.

## 5.3.- Documentación de la investigación

La investigación se iniciará con la apertura de un expediente interno, y contará al menos con las siguientes acciones:

- Entrevistas con los notificantes y/o con las áreas involucradas con el objetivo de ampliar la información y entendimiento de la situación.

- Entrevistas con la/s persona/s denunciada/s con el objetivo de comprender la versión contraria y contrastar los hechos denunciados. En este sentido, se reconoce el derecho a la asistencia durante la entrevista por parte de los representantes legales o sindicales de las personas trabajadoras, cuando así se solicite.

- Entrevistas con las personas involucradas en los hechos o que pudieran tener conocimiento de los mismos, que gozarán de la misma garantía de no represalia citada anteriormente.

- Solicitud de documentación a distintos departamentos y terceras personas.

- Posibilidad de solicitar, previa aprobación del Comité de Cumplimiento de FCC, informes periciales de profesionales externos.

En todo caso, se llevarán a cabo cuantas otras diligencias se estimen convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

De todas las sesiones de investigación y entrevistas, se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes. Cuando finalice la investigación, se elaborará un **informe interno**, y una propuesta de actuación al Compliance Officer de FCC.

La instrucción del expediente no durará más de **1 mes** desde el inicio de la investigación, salvo que la investigación de los hechos aconseje alargar el plazo por el tiempo necesario.

En el supuesto de que se aprecie por el Comité de Cumplimiento de FCC y/o los responsables de realizar las investigaciones, algún indicio de acoso sexual, se procederá a la adopción de las **medidas cautelares** que se estimen necesarias, y en este caso se tramitará el procedimiento de investigación de forma urgente, no debiendo extenderse su tramitación más allá de **15 días** hábiles.

## 5.4.- Reporte y respuesta

Una vez finalizada la investigación, la persona encargada de llevar a cabo la investigación presentará un informe escrito dirigido al Comité de Cumplimiento de FCC que deberá contener, al menos, una breve referencia de los medios utilizados, los resultados documentados y probados de la investigación, y una conclusión de la investigación, proponiendo las medidas a adoptar.

Asimismo, tras la finalización del expediente, se informará de las conclusiones del mismo tanto a la parte denunciante como a la denunciada.

Exclusivamente cuando el expediente verse sobre acoso sexual o por razón de sexo se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad que en su caso resulte de aplicación a la empresa a la que pertenezca la persona trabajadora denunciante.

## 5.5.- Otras cuestiones

a) Investigación preventiva

Dentro del modelo de actuación preventivo, se encuentran las investigaciones periódicas, bajo la potestad de libertad empresarial. En estos supuestos, en caso de detectarse indicios del incumplimiento del Código Ético y de Conducta, se pondrá en marcha el proceso de investigación detallado previamente.

b) Procedimientos externos

En el caso de que se haya iniciado un procedimiento por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, se hubiera interpuesto una demanda ante la jurisdicción social o cualquier otro procedimiento de investigación ajeno a EMABESA., el Consejo de Administración de EMABESA] junto con el Chief Compliance Officer de Aqualia adoptarán la decisión que proceda a la vista de las circunstancias concurrentes, informando a las partes.

# 6. Archivo y custodia de las investigaciones

El Grupo FCC cuenta con un mecanismo de archivo de información habilitada al efecto, con acceso restringido a los miembros del Comité de Cumplimiento de FCC y al Compliance Officer de FCC y debidamente protegido. El expediente generado de investigación será custodiado por el Compliance Officer de FCC.

Una copia de los expedientes de EMABESA podrán ser enviados, debidamente anonimizados de acuerdo con la legislación vigente y en el formato que se solicite, previa solicitud por escrito del Consejo de Administración de EMABESA al Comité de Cumplimiento de FCC.

## 7. Protección de Datos

| **Información básica sobre Protección de Datos** | |
|---|---|
| *Responsable* | *EMABESA* |
| *Finalidad/Legitimación* | *Analizar, investigar y resolver los hechos descritos, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta y en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso y resto de normativa interna que los desarrollen. Se trata de una finalidad basada en el tratamiento necesario para la satisfacción de intereses públicos perseguidos por el Responsable (art. 6.1 e) RGPD), así como en el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) RGPD) (Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Código Ético y de Conducta y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya)* |
| *Destinatarios* | *Responsable del Sistema Interno de Información, Comité de Cumplimiento de FCC, Compliance Officer de FCC o del área, responsable/s encargado/s de la investigación, RRHH de FCC, SA o de la Entidad a la que pertenezca el empleado y, en el caso de que el hecho notificado pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, sus datos podrían ser comunicados a dichas autoridades competentes (Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Jueces y Tribunales) para la investigación, averiguación y sanción del hecho.* |
| *Derechos* | *Ejercicio de derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Deberá identificarse a través de DNI y especificar el derecho que ejercita mediante escrito a dirección al Fomento de Construcciones y Contratas, S.A - Dpto. Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos. Federico Salmón, 13. 28016. Madrid o a través de correo electrónico a protecciondedatos@fcc.es. Asimismo, si considera que no se han tratado sus datos personales de acuerdo con la normativa de protección de datos, puede contactar con el Delegado de Protección de Datos de FCC, S.A. en el correo identificado anteriormente. Del mismo modo podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).* |
| *Información adicional* | *Por último, le recordamos que puede consultar toda la información sobre el tratamiento de sus datos en el apartado "Protección de Datos" de la Intranet y/o dirigiendo un e-mail protecciondedatos@fcc.es* |

## ANEXO I

En_____, a___de_____de 20__.

| |
|---|
| Nombre y apellidos:<br><br>DNI:<br><br>Empresa:<br><br>Centro de trabajo: |

Hechos que sustentan la denuncia (qué, quién, dónde y circunstancias de interés):

| |
|---|
| |

Horario y medio más idóneo para entablar la comunicación

| |
|---|
| |

Por medio del presente escrito, se solicita la tramitación de la presente denuncia conforme a los procedimientos establecidos en EMABESA y el firmante se da por informado de los extremos en materia de Protección de Datos que se detallan en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso. En todo caso, le recordamos que puede consultar, en cualquier momento, toda la información sobre el tratamiento de sus datos en el apartado “Protección de Datos” de la Intranet y/o dirigiendo un e-mail protecciondedatos@fcc.es.

Firma solicitante:

Fdo: _____