



---

**Protocolo para la  
prevención y erradicación  
del acoso**

2018

## 1. Objeto y ámbito de aplicación

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso del Grupo FCC 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 cualquier Compañía del Grupo FCC en las que se ejerza el control directo o indirecto de la gestión.

## 2. Principios aplicables

Con la finalidad de asegurar un entorno de trabajo justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal, el Grupo FCC 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 e implantar una **formación adecuada** para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre las personas responsables de equipos de trabajo.
- 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.

- 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 intranet con la finalidad de difundir el mismo,

### 3. Implementación

En el seno del Grupo FCC 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.
- **Comité de Cumplimiento**, que velará por el adecuado funcionamiento del modelo de prevención, 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 corporativo y el Comité de Cumplimiento, a través del cual los empleados y empleadas 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 en los respectivos Planes de Igualdad que resultan de aplicación en las distintas empresas del Grupo FCC.
- **Manifestación de aceptación**, en la medida en que el Grupo 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:

1. **Acoso laboral**: 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 aquella/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.

2. **Acoso sexual:** consistente en 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.
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.

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, atendiendo precisamente al carácter preventivo del presente protocolo, en estos supuestos, deberá seguirse con la tramitación del expediente, procurando el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

## 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 denuncia**

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito, ya bien sea por el afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral

El Código Ético y de Conducta proclama la obligación de todo trabajador 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 on line (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](mailto:denunciaacoso@fcc.es); (ii) [canaletico@fcc.es](mailto: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, y a todas se les aplicará el protocolo de manera detallada y basado en las mejores prácticas, con el objetivo de darles respuesta y tratamiento ordenado.

## **5.2.- Responsable de la investigación**

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, el Comité de Cumplimiento 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 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 los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otro empleado. 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. 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, la designación quedará recogida en las actas del Comité, y será el compliance officer corporativo el encargado de comunicar 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 de los trabajadores, cuando así se solicite.
- Entrevistas con las personas involucradas en los hechos o que pudieran tener conocimiento de los mismos.
- Solicitud de documentación a distintos departamentos y terceras personas.
- Posibilidad de solicitar, previa aprobación del Comité de Cumplimiento, 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 Corporativo.

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 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, el Compliance Officer Corporativo expondrá al Comité de Cumplimiento los resultados de la misma, y presentará un informe escrito 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; el Comité de Cumplimiento propondrá las medidas a adoptar.

#### **5.5.- Otras cuestiones**

##### **a) Investigación preventiva**

Dentro del modelo de actuación preventivo, se encuentran las investigaciones periódicas, bajo la potestad de libertad empresarial, y definidas en el plan de trabajo del Compliance Officer Corporativo. 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 al Grupo FCC, el Comité de Cumplimiento adoptará la decisión que proceda a la vista de las circunstancias concurrentes.

## **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 y al Compliance Officer Corporativo y debidamente protegido. El expediente generado de investigación será custodiado por el Compliance Officer Corporativo.

## 7. Protección de Datos

<b>Información básica sobre Protección de Datos</b>	
<i>Responsable</i>	<i>FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (FCC, SA)</i>
<i>Finalidad</i>	<i>Investigar, gestionar y resolver posibles comportamientos y/o conductas contrarias a lo establecido en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso de FCC.</i>
<i>Legitimación</i>	<i>Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Código Ético y de Conducta y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya.</i>
<i>Destinatarios</i>	<i>Comité de Cumplimiento, Compliance Officer corporativo 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 denunciado 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.</i>
<i>Derechos</i>	<i>Acceder, rectificar y suprimir los datos, reclamar ante la Autoridad de Control (<a href="http://www.agpd.es">www.agpd.es</a>), así como otros derechos, cuando sea posible como se explica en la información adicional.</i>
<i>Información adicional</i>	<i>Puede consultar la información adicional completa en la Intranet del Grupo o solicitándola al Dpto. Recursos Humanos de FCC.</i>

## ANEXO I

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nombre y apellidos:
DNI:
Empresa:
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 el Grupo FCC 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.

Firma solicitante:

Fdo: \_\_\_\_\_