

Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo de Grupo Ferrovial

Autorizado por: Dirección General de RRHH

Fecha: 1 de Diciembre del 2008

Cancela: cualquier norma anterior

1. Objetivo

De acuerdo con lo enunciado en el Código de Ética Empresarial publicado en el año 2004, en su artículo tercero, que establece para todos sus empleados y directivos, el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario que la Compañía actualice un protocolo de actuación que homogeneice las acciones de todas las empresas que forman parte del Grupo Ferrovial en el territorio español, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

2. Alcance

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todos los empleados de Grupo Ferrovial S.A. y de todas las empresas, asociaciones o entidades participadas directa o indirectamente en más de un 50% por Grupo Ferrovial S.A. o en las que, sin alcanzar esa participación, ésta haya asumido la gestión, y que tengan sede social en territorio español. Y estarán sujetos a la misma todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestros empleados desarrollan la prestación de sus servicios.

La expresión “Grupo Ferrovial” hará alusión, a lo largo de este protocolo de actuación, tanto a la entidad cabecera Grupo Ferrovial S.A. como al resto de entidades especificadas en el párrafo precedente.

3. Delimitación del concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la

intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.1. Acoso Laboral: es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador 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 del trabajador.

3.2. Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

3.3. 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.

4. Desarrollo del procedimiento

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia
- Desarrollo de la investigación
- Elaboración del informe

4.1. Deber de información y denuncia

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones descritas en el apartado 3, tiene el derecho y la obligación de informar a Grupo Ferrovial.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, quién lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos. La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima

o bien por correo ordinario al apartado de correos 2.160 - 28080 Madrid El empleado se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité Gestor del Buzón de Denuncias contar con elementos de juicio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

4.2. Desarrollo de la investigación

Una vez recibida la denuncia escrita el Comité Gestor procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un Comité de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos. Este Comité de investigación estará formado por al menos dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante de la Dirección de Relaciones Laborales correspondiente y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho Comité gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

4.3. Elaboración del informe

Finalizada la investigación, en el plazo de 5 días laborables, el Comité de investigación asignado a la investigación **emitirá un informe** en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Así como se indicará el período de seguimiento en

función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RRHH correspondiente.

5. Resolución de la denuncia

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

5.1. Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

En consecuencia, la Dirección de Recursos Humanos correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

5.2. Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento de la Dirección de RRHH correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

5.3. Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento de la Dirección de RRHH correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo Ferrovial tendrá conocimiento de las medidas disciplinarias impuestas para velar por una homogeneidad de las mismas teniendo en cuenta las diferentes regulaciones colectivas en las que se recogen las faltas, y podrá en cualquier caso realizar las recomendaciones que considere oportunas en función de la gravedad de los hechos.

Asimismo queda prohibido tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación.

Procedimientos relacionados:

- Código de Etica Empresarial
- Procedimiento Corporativo Buzón de Denuncia