



Protocolo de Acoso Laboral, Sexual o Por Razón de Sexo en el Trabajo de Vialterra Infraestructuras S.A.

- **Compromiso:**

El compromiso por parte de Vialterra Infraestructuras en la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo viene derivado de un marco en el que todas las instituciones trabajan en el desarrollo de mayor consciencia y sensibilidad social hacia la gravedad del problema .

Por lo que se ha decidido tomar un papel más activo por parte de la empresa y buscar prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007) supone un hito en la lucha contra la discriminación por cuestión de género en España. En su artículo 48 se recoge el deber de las empresas en el desarrollo de códigos de buenas prácticas, que comprende, principalmente, la realización de campañas informativas o acciones de formación en la prevención del acoso sexual.

Vialterra Infraestructuras apuesta por la igualdad de sus trabajadores, por un clima laboral correcto en consonancia con sus propios valores y con su papel en la sociedad que se traduce en todo tipo de Actuaciones, especialmente en su Plan de Igualdad y teniendo como referencia a esta materia referida en el punto 5 del Artículo 114 ubicado en el Título IV del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

- **Objeto, Ámbito de Aplicación:**

- **Objeto:** definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

- **Ámbito de Aplicación:** Plantilla de Vialterra Infraestructuras S.A. con independencia relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

Definiciones:

según la OMS de **acoso laboral** es el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral”

Si de forma recurrente eres víctima de estas conductas agresivas , debes identificar si lo que estas padeciendo es acoso laboral o violencia psicológica o es un conflicto laboral.

El **acoso sexual** es la manifestación de cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga como propósito atacar a la dignidad de una persona, especialmente si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede manifestarse en comportamientos verbales, no verbales o físicos no deseados, de índole sexual. Se trata de comportamientos no deseados ni queridos por la persona que los recibe y dichos comportamientos tienen una naturaleza de índole sexual.

Como ejemplos de comportamientos relacionados con el acoso sexual podríamos encontrar bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, contacto físico no deseado o incluso forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, por poner ejemplos de distintos niveles de gravedad.

El **acoso por razón de sexo** lo supone cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, motivado con el único propósito de señalar negativamente su sexo y, de igual modo que la modalidad anterior, crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este tipo de comportamiento no deseado no tiene naturaleza sexual, sino que está relacionado con el género de la persona que lo recibe.

Como ejemplos de este tipo de acoso podríamos citar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer; formas ofensivas de dirigirse a una persona; ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres; utilizar humor sexista; desdeñar el trabajo realizado por las mujeres... Este tipo de acoso debe constituir siempre una repetición y acumulación de comportamientos ofensivos.

- **Acción Preventiva:**

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

Formación: se incluirá en el Plan de Formación, formaciones en esta materia que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Los Directores, Responsables y mandos Intermedios, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.

- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la compañía través de medios de comunicación de empresa.

- **Procedimiento de Actuación:**

Procedimiento Informal.

El objetivo de este procedimiento es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones en

que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.

La persona afectada podrá dirigirse al Responsable de Igualdad (Departamento de Recursos Humanos).

La comunicación podrá ser verbal o escrita. Sin embargo, cuando el inicio del proceso sea por instancia de un tercero ajeno a los actores (presunto autor/es y/o víctima), será necesario que ésta se realice por escrito.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Dirección de RR.HH. se entrevistará con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el caso de no encontrarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 15 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Procedimiento Formal.

Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación ante cualquier miembro de Recursos Humanos, utilizando los siguientes soportes de comunicación:

- Buzón electrónico (*): josecarlos@vialterra.com
- Para aquellos empleados que no disponen de acceso al correo electrónico se hará mediante correo postal dirigido a la dirección de Vialterra Infraestructuras S.A. Dpto. RRHH, Calle Ignacio Figueroa nº 1A 1º 23001 (Jaén).

La persona responsable a tal efecto de RR.HH. se encargará de garantizar el anonimato de la persona denunciante.

El responsable de Recursos Humanos elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

La dirección de Recursos Humanos, decidirá en base al informe elaborado como consecuencia de los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 30 - 50 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Ambos procedimientos se realizarán siempre preservando la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en los procedimientos, así como la confidencialidad de la información recibida.

28 de Enero de 2021