

Índice

1. Identificación.....	2
1.1. Objeto.....	2
1.2. Alcance	2
1.3. Ámbito de difusión	2
2. Definiciones	2
3. Desarrollo	3
3.1. Marco normativo	3
3.2. Declaración de principios	3
3.3. Tipos de acoso laboral.....	4
3.3.1. Clasificación según modalidad:	4
3.3.2. Clasificación según vínculo:	4
3.4. Tipos de conductas de acoso laboral	4
3.4.1. Guía de conductas de acoso laboral	5
3.4.1.1. Posibles manifestaciones de acoso moral	5
3.4.1.2. Posibles manifestaciones de acoso sexual	6
3.4.1.3. Acoso por razón de sexo	7
3.5. Requisitos para la existencia de acoso laboral	7
3.6. Prevenir el acoso laboral.....	8
3.6.1. Formación y comunicación.....	8
3.6.2. Funciones y responsabilidades.....	8
3.6.2.1. Directivos y mandos.....	8
3.6.2.2. Área de Recursos Humanos.....	9
3.6.2.3. Empleados	9
3.6.3. Servicio médico.....	9
3.6.4. Actuar ante el acoso laboral.....	9
3.7. Medidas de control	11
3.7.1. Medidas de control de la prevención	11
3.7.2. Medidas de control de la detección	12
3.7.3. Medidas de control de la actuación	12
4. Archivo.....	12
5. Documentación referenciada.....	13
6. Control de cambios	13



1. Identificación

1.1. Objeto

El presente documento tiene por objeto facilitar la implantación de los instrumentos necesarios para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas de acoso laboral.

1.2. Alcance

Esta norma es de aplicación obligada para los consejeros, empleados y los grupos de interés de Abertis Infraestructuras, de ahora en adelante "personas sujetas".

1.3. Ámbito de difusión

Este documento debe ser puesto en conocimiento a todos los empleados, consejeros y grupos de interés del Grupo Abertis, en especial a todos los proveedores que presten servicios de: coaching, análisis de riesgos psicosociales y médicos.

2. Definiciones

Acoso laboral: conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración, puede considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional que une al acosador con la persona acosada y que implique el insulto, el menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona afectada, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo.

NTP: Notas Técnicas de Prevención Laboral elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



3. Desarrollo

3.1. Marco normativo

El marco normativo en el cual se ampara esta norma es el siguiente:

- Constitución Española.
- Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo de Abertis Infraestructuras, SA, 2014-2017.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- *Código Ético del Grupo Abertis.*
- *Reglamento del Código Ético en España.*

3.2. Declaración de principios

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las conductas constitutivas de acoso constituyen un acto discriminatorio y no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

En virtud de ese derecho, Abertis Infraestructuras declara que: rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, haciendo expreso pronunciamiento de tolerancia cero respecto a estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Todos los directivos y mandos velarán por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se comprometen a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación y comunicación, para prevenir la aparición de conductas de acoso en Abertis Infraestructuras.



Los consejeros y empleados deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual, de acoso por razón de género y de acoso moral.

3.3. Tipos de acoso laboral

El acoso laboral puede clasificarse según su modalidad y según el tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada.

3.3.1. Clasificación según modalidad:

1. Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal, no 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.
2. Acoso por razón de género: 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.
3. Acoso moral (mobbing): toda conducta abusiva o de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

3.3.2. Clasificación según vínculo:

Existen tres tipos de acoso según vínculo establecido:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando.

3.4. Tipos de conductas de acoso laboral

Las conductas que pueden manifestar una situación de acoso laboral pueden ser muy diversas. No obstante, de forma resumida tienen la consideración de acoso laboral:

- a) Las medidas destinadas a aislar a una persona de su actividad profesional mediante ataques relacionados con su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones. En el caso de vaciamiento de funciones, éstas deberán obedecer a razones organizativas y ser comunicadas y justificadas.



- b) El abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada de actividades de formación.
- c) El contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de las personas relacionadas en esta norma.

3.4.1. Guía de conductas de acoso laboral

A continuación, relacionamos aquellas conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral, sin perjuicio de que otra clase de comportamientos también tengan dicha consideración.

3.4.1.1. Posibles manifestaciones de acoso moral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece en su NTP – 476 una clasificación de conductas de acoso moral:

1. Ataques a la víctima con medidas organizacionales.
 - El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
 - Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
 - Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de una manera ofensiva.
 - Cuestionar injustificadamente las decisiones de una persona.
 - Vaciar de tareas a una persona de manera injustificada.
 - Asignar tareas sin sentido.
 - Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
 - Asignar tareas degradantes.
2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.
 - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación directa con una persona.
 - No dirigir la palabra a una persona.
 - Tratar a una persona como si no existiera.



3. Ataques a la vida privada de la víctima.
 - Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
 - Terror telefónico.
 - Dejar en evidencia o ridiculizar a una persona.
 - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar a una persona con intención de ridiculizar (ej. gestos, voz...).

4. Violencia física.
 - Ofertas sexuales o violencia sexual.
 - Amenazas de violencia física.
 - Uso de violencia menor.
 - Maltrato físico.

5. Ataques a las actitudes de la víctima.
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Burlarse de la nacionalidad de la víctima.

6. Agresiones verbales.
 - Gritar o insultar.
 - Críticas permanentes del trabajo de la persona.
 - Amenazas verbales.

7. Rumores.
 - Hablar mal de la persona a escondidas.
 - Difusión de rumores.

3.4.1.2. Posibles manifestaciones de acoso sexual

1. Acoso sexual verbal.
 - Hacer comentarios sexuales obscenos.
 - Hacer bromas sexuales ofensivas.
 - Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
 - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
 - Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales.
 - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
 - Hablar sobre las propias habilidades – capacidades sexuales.
 - Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Ofrecer – presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
 - Demandas de favores sexuales.



2. Acoso sexual no verbal.
 - Miradas lascivas.
 - Gestos obscenos.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

3. Acoso sexual físico.
 - Acercamiento físico excesivo.
 - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, acariciar, masajes no deseados).
 - Tocar intencionadamente, o simular que ha sido accidental, las partes sexuales del cuerpo.

3.4.1.3. Acoso por razón de sexo

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres u hombres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres u hombres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el sexo contrario.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

3.5. Requisitos para la existencia de acoso laboral

Para que exista acoso laboral deben darse todos los siguientes requisitos:

1. Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe,
2. Comportamiento de:
 - naturaleza sexual, o con connotaciones sexuales, o
 - por razón de sexo de una persona, o
 - por otras causas subjetivas por parte del acosador (moral/*mobbing*).

3. Con finalidad de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



4. Con una pauta de comportamiento prolongada en el tiempo. Debe tenerse en cuenta que determinados comportamientos aislados o infrecuentes, si son graves, pueden bastar para ser calificados como acoso laboral, por parte del Comité de Ética y de Prevención Penal.

3.6. Prevenir el acoso laboral

Se han definido las siguientes medidas para prevenir el acoso laboral:

3.6.1. Formación y comunicación

El Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal difundirá esta norma y facilitará oportunidades de comunicación y formación para:

- Todos los consejeros y empleados de Abertis Infraestructuras (incluidos los becarios).
- Personal perteneciente a las empresas que prestan sus servicios en la sede o instalaciones de Abertis Infraestructuras.

3.6.2. Funciones y responsabilidades

3.6.2.1. Directivos y mandos

Los directivos y mandos tienen las siguientes funciones y responsabilidades:

- Dar ejemplo tratando a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensivo, molesto o discriminatorio.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece esta norma.
- Prevenir situaciones de acoso laboral del equipo que tengan a su cargo. En caso de comprobar la existencia de posibles indicios de acoso laboral deberán investigar y gestionar la posible existencia del mismo. Si comprueba la veracidad de los indicios deberán realizar la correspondiente comunicación al Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal a través de los canales establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que les comunique una situación de acoso laboral, verificando la posible existencia y si se comprueba la veracidad de la situación de acoso laboral comunicarla al Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal a través de los canales establecidos.



- Cooperar con el Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal en la investigación de una comunicación por acoso.
- Mantener la confidencialidad de los casos comunicados.

3.6.2.2. Área de Recursos Humanos

- Requerir a los proveedores de servicios de coaching y de análisis de riesgos psicosociales que si detectan situaciones de riesgo relacionadas con acoso laboral lo comuniquen de forma inmediata al Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal a través de los canales establecidos.

3.6.2.3. Empleados

- Mostrar respeto y consideración hacia todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Cooperar con el Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal en la investigación de una comunicación por acoso.
- Comunicar a través de los canales establecidos las situaciones de acoso laboral que detecten.
- Mantener la confidencialidad de los casos comunicados.

3.6.3. Servicio médico

- Disponer de mecanismos de detección de acoso laboral, tales como protocolos específicos elaborados al efecto.
- En caso de detectar acoso laboral el personal médico deberá comunicar el hecho al Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal a través de los canales establecidos.

3.6.4. Actuar ante el acoso laboral

Cualquier Consejero o empleado de Abertis Infraestructuras, ya sea en calidad de persona acosada o persona que detecta una situación de acoso laboral deberá ponerlo en conocimiento a través de los siguientes canales de notificación / consulta o denuncia:

Canal de información	Canal Ético
Cuando se realiza	Cuando se desea consultar y/o poner en conocimiento una situación de acoso laboral dentro de Abertis Infraestructuras.
Quien puede realizarlo	Esta vía de resolución puede ser iniciada por la persona afectada o conocedora de una situación de acoso.



En qué momento se puede realizar	En cualquier momento mientras se mantenga la situación de acoso.
Como se tramita	Comunicándolo a través del canal ético.
Normativa interna que regula la tramitación de las comunicaciones de incumplimiento o consultas sobre acoso laboral.	El procedimiento del <i>Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal</i> se define la sistemática de la gestión de estas notificaciones/consultas o denuncias.
Consecuencias	<p>En caso de que el Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal compruebe la existencia de acoso laboral, la propuesta de resolución será puesta en conocimiento del área de Recursos Humanos o del Consejo de Administración de Abertis Infraestructuras según la categoría de la persona acosadora de acuerdo con la <i>Política de Cumplimiento</i>, con la finalidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con Abertis Infraestructuras. ▪ Aplicar las medidas organizativas adecuadas que no signifiquen un perjuicio profesional para la persona acosada, a los efectos de mitigar aquellas situaciones de acoso laboral no acreditadas. ▪ No premiar a las personas como p.ej. promociones. <p>Sin embargo, si el Comité Corporativo de Ética y de Prevención Penal llega a la conclusión de que el acoso laboral comunicado constituye un ilícito penal lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Autoridad Judicial pertinente.</p> <p>Asimismo, en caso de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecte una situación de acoso laboral no conocida por Abertis Infraestructuras, así como ante la existencia de sentencias firmes de la Jurisdicción Social o Penal (es decir que ya no quepa la posibilidad de recurrirlas), que declaren la existencia de acoso en Abertis Infraestructuras, procederá a resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con Abertis Infraestructuras.</p>



3.7. Medidas de control

Medidas que dispone Abertis Infraestructuras para controlar que las medidas de prevención, detección y actuación ante el acoso laboral funcionan:

3.7.1. Medidas de control de la prevención

Medida de Control	Responsable de aplicar la medida de control	Periodicidad del control
Revisión de disponibilidad de norma sobre acoso laboral.	Área de Compliance	Anual
Realizar formaciones sobre la detección, prevención y actuación ante el acoso, a todo el personal de Abertis Infraestructuras: consejeros, alta dirección, equipo directivo, mandos intermedios y al resto de empleados y colaboradores tanto internos como de nueva incorporación.	Área de Compliance	Anual
Contestar todas las consultas realizadas a través de los canales descritos en el Código Ético según dispone el procedimiento del <i>Comité Corporativo de Ética y Prevención Penal</i> .	Comité Corporativo de Ética y Prevención Penal	Diaria



3.7.2. Medidas de control de la detección

Medida de Control	Responsable de aplicar la medida de control	Periodicidad del control
Revisar que los canales descritos en el código ético funcionan.	Comité Corporativo de Ética y Prevención Penal	Anual
Realizar análisis de riesgos psicosociales bianuales.	Recursos Humanos de Abertis Infraestructuras	Bianual
Analizar y gestionar todas las comunicaciones de acoso tramitadas a través del canal ético.	Comité Corporativo de Ética y Prevención Penal	Diaría
Revisar disponibilidad de protocolo de detección por parte del servicio médico.	Proveedor del Servicio médico	Anual

3.7.3. Medidas de control de la actuación

Medida de Control	Responsable de aplicar la medida de control	Periodicidad del control
Disponer de un Comité de Corporativo de Ética y Prevención Penal.	Consejo de Administración	Permanente

4. Archivo

Los informes relacionados con los casos de acoso laboral serán archivados por el Comité de Ética y Órgano de Prevención Penal durante un periodo mínimo de 6 años en un soporte que garantice la integridad, la correcta lectura de los datos, la imposibilidad de manipulación y de accesos no autorizados, su adecuada conservación y localización.



5. Documentación referenciada

- Código Ético del Grupo Abertis.
- Reglamento del Código Ético en España.
- Política de Cumplimiento
- Procedimiento Comité de Ética y de Prevención Penal de la Corporación

6. Control de cambios

Ver	Fecha	Cambios	Apartados afectados
1.0	19/07/2016	Redacción inicial del documento	Todos

Acoso Laboral_v1

Fecha de publicación: 19/07/2016

Aprobado por: Directora de Asesoría Jurídica & Chief Compliance Officer

