



# Política de Acoso Laboral

---

## Contenido

1. Objetivos
2. Alcance
3. Glosario
4. Desarrollo



## 1. Objetivos

La presente Política de Acoso Laboral (la “Política”) tiene por objetivo facilitar la implantación de los instrumentos necesarios para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas de acoso laboral.

## 2. Alcance

Esta Política es de aplicación obligatoria para las PERSONAS SUJETAS y los GRUPOS DE INTERÉS de Autopistas del Sol S.A. (AUSOL).

### Ámbito de difusión

Este documento debe ser puesto en conocimiento a todas las Personas Sujetas, y en especial a todos los proveedores que presten servicios de: coaching, análisis de riesgos psicosociales y médicos.

## 3. Glosario

**ACOSO LABORAL (o “ACOSO”)** – 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.

**COMPAÑÍA/AUSOL** – Es Autopistas del Sol S.A.

**GRUPOS DE INTERÉS** – Entidades o individuos a los que pueden afectar de manera significativa las actividades de cualquiera de la COMPAÑÍA, y cuyas acciones pueden afectar la capacidad de la organización para desarrollar con éxito sus estrategias y conseguir sus objetivos. Los grupos de interés se conforman por: proveedores, accionistas, colaboradores, inversores, administraciones públicas y entidades sin fines de lucro.

**PERSONAS SUJETAS** – Todos los miembros del Directorio, miembros de la Comisión Fiscalizadora, alta dirección, equipo directivo, mandos intermedios y empleados de la COMPAÑÍA.

## 4. Desarrollo

### 4.1. Diagrama de flujo

N/A

### 4.2. Responsabilidades

La Política aquí definida establece los requisitos mínimos a cumplir. El Presidente y/o el Director General de AUSOL deberá asegurar el desarrollo y/o adecuación de la normativa interna, de acuerdo a esta Política.

### 4.3. Descripción del proceso

#### 4.3.1. Marco normativo

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

##### 4.3.1.1. Declaración de principios

El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, 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 a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, ya sea por nacimiento, raza, edad, género, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral.

En virtud de ese derecho, la COMPAÑÍA declaran que: rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, haciendo expreso pronunciamiento de tolerancia “cero” respecto de 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.

Todas las PERSONAS SUJETAS 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 la COMPAÑÍA.

Los directores, gerentes, jefes y empleados deben procurar un entorno laboral libre de situaciones de ACOSO, incluyendo especialmente acoso sexual, acoso por razón de género y acoso moral.

#### 4.3.2. 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.

##### 4.3.2.1. Clasificación según modalidad:

- **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.
- **Acoso por razón de género:** Cualquier comportamiento reiterado y prolongado en el tiempo, 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.

- **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 un marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

#### 4.3.2.2 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.

#### 4.3.3 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:

- El abuso de poder.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, menosprecio en razón del género por ser una mujer u hombre y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de las personas relacionadas en esta Política.

#### 4.3.4 Requisitos para la existencia de acoso laboral

Para que exista ACOSO LABORAL deben darse todos los siguientes requisitos:

- Comportamiento de acoso no deseado por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de:
  - o naturaleza sexual, o con connotaciones sexuales, o
  - o por razón de género de una persona, o
  - o por otras causas subjetivas por parte del acosador (moral/mobbing).
- Con finalidad de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 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.

#### 4.3.5 Prevenir el acoso laboral

Se han definido las siguientes medidas para prevenir el ACOSO LABORAL:



#### **4.3.5.1 Formación y comunicación**

El Comité de Ética difundirá esta Política y facilitará oportunidades de comunicación y formación para:

- Todos los directivos, gerentes, jefes y empleados de la COMPAÑÍA (incluidos los becarios).
- Personal perteneciente a las empresas que prestan sus servicios en la sede o instalaciones de la COMPAÑÍA.

#### **4.3.6 Funciones y responsabilidades**

##### **4.3.6.1 Directivos y mandos medios**

Los directivos y mandos medios 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 Política.
- 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 de Ética 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 de Ética a través de los canales establecidos.
- Cooperar con el Comité de Ética en la investigación de una comunicación por acoso.
- Mantener la confidencialidad de los casos comunicados.

##### **4.3.6.2 Área de Personas y Organización**

- 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 de Ética a través de los canales establecidos.

##### **4.3.6.3 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 de Ética 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.

#### 4.3.6.4 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 de Ética a través de los canales establecidos.

#### 4.3.7 Actuar ante el acoso laboral

Cualquier Director, Gerente, Jefe o empleado de la COMPAÑIA, 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:

<b>Canal de información</b>	Canal Ético
<b>Cuándo se realiza</b>	Cuando se desea consultar y/o poner en conocimiento una situación de acoso laboral dentro de la COMPAÑIA.
<b>Quién puede realizarlo</b>	Esta vía de resolución puede ser iniciada por la persona afectada o conocedora de una situación de acoso.
<b>En qué momento se puede realiza</b>	En cualquier momento mientras se mantenga la situación de acoso.
<b>Cómo se tramita</b>	Comunicándolo a través del CANAL ETICO.
<b>Normativa interna que regula la tramitación de las comunicaciones de incumplimiento o consultas sobre acoso laboral</b>	La Política de Comité de Ética se define la sistemática de la gestión de estas notificaciones/consultas o denuncias.
<b>Consecuencias</b>	<p>En caso de que el Comité de Ética compruebe la existencia de acoso laboral, la propuesta de resolución será puesta en conocimiento del área de Personas y Organización o del Directorio de las COMPAÑIAS, según la categoría de la persona acosadora de acuerdo con la Política de Cumplimiento, con la finalidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con la COMPAÑIA. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.</li> <li>○ No premiar a las personas como p.ej. promociones.</li> </ul> </li> </ul> <p>Sin embargo, si el Comité de Ética llega a la conclusión de que el acoso laboral comunicado constituye un ilícito penal, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.</p>

	Asimismo, en caso de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecte una situación de acoso laboral no conocida por la COMPAÑÍA, 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 el ámbito de la COMPAÑÍA, procederá a resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con la COMPAÑÍA.
--	---

#### 4.3.8. Medidas de control

Medidas que disponen la COMPAÑÍA para controlar que las medidas de prevención, detección y actuación ante el ACOSO LABORAL funcionan:

##### 4.3.8.1. Medidas de control de la prevención

Medida de Control	Responsable de aplicar la medida de control	Periodicidad del control
Revisión de disponibilidad de Política sobre acoso laboral.	Área de Compliance	Anual
Realizar formaciones sobre la detección, prevención y actuación ante acoso, a todo el personal de AUSOL: directores, 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 de Ética.	Comité de Ética	Diaria y Permanente

##### 4.3.8.2. 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 de Ética funcionan.	Comité de Ética	Anual

Realizar análisis de riesgos psicosociales bianuales.	Recursos Humanos AUSOL	Bianual
Analizar y gestionar todas las comunicaciones de acoso tramitadas a través del canal ético.	Comité de Ética	Diaria y Permanente
Revisar disponibilidad de protocolo de detección por parte del servicio médico.	Proveedor del Servicio médico	Anual

#### 4.3.8.3 Medidas de control de la actuación

Medida de Control	Responsable de aplicar la medida de control	Periodicidad del control
Disponer de un Comité de Ética.	Directorio	Permanente