PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO DEL GRUPO INMOCEMENTO

20 de enero de 2025

ÍNDICE

0. CONTROL DE VERSIONES 2

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN 3

2. PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS 3

3. IMPLEMENTACIÓN 4

4. CONCEPTO DE ACOSO 4

5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA 6

5.1.- Interposición de la denuncia 6

5.2.- Responsable de la investigación 7

5.3.- Documentación de la investigación 8

5.4.- Reporte y respuesta 8

5.5.- Otras cuestiones 9

a) Investigación preventiva 9

b) Procedimientos externos 9

6. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES 9

7. PROTECCIÓN DE DATOS 10

0. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Modificaciones
1	7 de noviembre de 2024	Versión inicial. Aprobada por el Consejo de Administración
2	20 de enero de 2025	Diversos apartados

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso del grupo de sociedades del que INMOCEMENTO, S.A. es entidad dominante ("**Grupo INMOCEMENTO**" o el "**Grupo**") 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 del Grupo INMOCEMENTO (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 en cualquier compañía del Grupo INMOCEMENTO en la que INMOCEMENTO, S.A. ("**INMOCEMENTO**" o la "**Sociedad**") ejerza el control directo o indirecto de la gestión y respecto de todas las personas relacionadas con la misma, independientemente del vínculo que las una a esta, ya sea personal propio o procedente de otras empresas incluyendo quienes soliciten un puesto de trabajo, becarios/as, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes etc.

2. PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de asegurar un entorno de trabajo justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal, el Grupo INMOCEMENTO se compromete a:

- No tolerar ninguna conducta que suponga **discriminación o acoso** por razón o expresión de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación o identidad 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 campañas **de comunicación y de sensibilización** frente al acoso de toda naturaleza (laboral, sexual, por razón de sexo y violencia contra las personas LGTBI) que, de forma sencilla y accesible permita identificar las conductas constitutivas de cada tipo de acoso.

- Implantar una **formación** adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre las personas responsables de equipos de trabajo.

- Asegurar que en las **evaluaciones de riesgos psicosociales** se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, así como la discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- 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, o cualquier otra conducta no tolerable.
- Adoptar las **medidas de garantía y/o restitución de los derechos laborales y de protección social de las víctimas** que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.
- 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 la intranet con la finalidad de difundir el mismo.

3. IMPLEMENTACIÓN

En el seno del Grupo INMOCEMENTO 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 todas las personas trabajadoras del Grupo, en el que se recogen los principios y normas aplicables y de obligado cumplimiento.
- **Comités de Cumplimiento**, tanto Corporativo como de las Áreas, que velarán 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 Corporativo, a través del cual se 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 de conformidad con el Modelo de Cumplimiento.
- **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 INMOCEMENTO.
- **Manifestación de aceptación**, en la medida en que el Grupo requiere a sus personas trabajadoras 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 motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

En función de las causas o motivaciones que los originan, así como las conductas en las que se manifiestan, se distinguen los siguientes tipos:

1. **Acoso laboral o *mobbing*:** consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, con carácter general, de forma sistemática y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/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.

   El acoso moral o *mobbing* sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

   - Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
   - Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
   - La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
   - La difusión de rumores acerca de la víctima.

   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, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

2. **Acoso sexual**: consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

   Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

   - Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos indeseados.
   - Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
   - Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.
   - Conductas consistentes en forzar a una persona trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.

   - La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora,

generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.

3. **Acoso por razón de sexo**: consistente en cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

   Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

   1. Ridiculizar o despreciar las capacidades, habilidades o potencial intelectual de alguien por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

   2. Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.

   3. Situaciones en las que el sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.

Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso arriba definidos se puede dar tanto en la prestación de servicios en modalidad presencial como, en su caso, a distancia y por cualesquiera medios, entre otros, los digitales. En consecuencia, el compromiso del Grupo INMOCEMENTO para la prevención y erradicación de las distintas formas de acoso se extiende a todas las formas de prestación de servicios.

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 podrá realizar por escrito a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente (por vía telefónica/mensajería de voz o mediante una reunión presencial) o de las dos formas, ya bien sea por la persona afectada o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El Código Ético y de Conducta proclama la obligación de toda persona trabajadora 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 por

escrito, 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 online(Canal Ético) disponible en la página web corporativa: https://www.inmocemento.es/canal-etico

- Comunicación a través de un correo electrónico a cualquiera de estas direcciones (i) denunciaacoso@inmocemento.es; (ii) canaletico@inmocemento.es.

- Comunicación dirigida al "Comité de Cumplimiento de INMOCEMENTO", al apartado de correos 19312, 28080 Madrid.

Se podrá solicitar una reunión presencial a través de cualquiera de los canales anteriores o, en países distintos de España, mediante los canales habilitados al efecto en los diferentes países.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por el Comité de Cumplimiento del Grupo que determinará, en función de los hechos denunciados, su calificación conforme al Procedimiento del Sistema Interno de Información del Grupo INMOCEMENTO, determinando, en su caso, la aplicación del presente Protocolo o, en otro, la gestión que en cada caso proceda.

5.2.- Responsable de la investigación

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, el Comité de Cumplimiento Corporativo 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 denunciante. A este respecto queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna que constituya una represalia por haber formulado una denuncia de acoso de buena fe.

- 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.

  Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otra persona. 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. La persona o personas designadas como encargadas de realizar la investigación y resolución del expediente deberán tener pleno conocimiento teórico y práctico de cada modalidad de acoso -moral, sexual o por razón de sexo-. En este sentido, se garantizará que los/las instructores/as tienen conocimiento de que cada uno de los tipos de acoso responden

a motivaciones o causas diferentes y se manifiestan de modos distintos.

Podrá solicitarse, en su caso, 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 Corporativo, la designación quedará recogida en las actas del Comité, y será el Compliance Officer corporativo el encargado de comunicar al Comité de Cumplimiento correspondiente y 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 o sindicales de las personas trabajadoras, cuando así se solicite.
- Entrevistas con las personas involucradas en los hechos o que pudieran tener conocimiento de los mismos, que gozarán de la misma garantía de no represalia citada anteriormente.
- 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, con la información necesaria en materia de Protección de Datos, 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, la persona encargada de llevar a cabo la investigación presentará un informe escrito dirigido al Comité de Cumplimiento Corporativo 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, proponiendo las medidas a adoptar.

Asimismo, tras la finalización del expediente, se informará de las conclusiones del mismo tanto a la parte denunciante como a la denunciada.

Exclusivamente cuando el expediente verse sobre acoso sexual o por razón de sexo se informará, en los términos previstos en el plan de igualdad, a la comisión de seguimiento del mismo que en su caso resulte de aplicación a la empresa a la que pertenezca la persona trabajadora denunciante.

5.5.- Otras cuestiones

a) Investigación preventiva

Dentro del modelo de actuación preventivo, se encuentran las investigaciones periódicas, bajo la potestad de la 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, el Comité de Cumplimiento Corporativo adoptará la decisión que proceda a la vista de las circunstancias concurrentes, informando a las partes.

6. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES

El Grupo INMOCEMENTO cuenta con un mecanismo de archivo de información habilitado al efecto, con acceso restringido a los miembros del Comité de Cumplimiento Corporativo y al Compliance Officer corporativo y debidamente protegido con las correspondientes medidas de seguridad, según la tipología de los datos. El expediente generado de investigación será custodiado por el Compliance Officer corporativo.

7. PROTECCIÓN DE DATOS

Información básica sobre Protección de Datos	
Responsable	*INMOCEMENTO, S.A.* *NIF A-16367328* *Calle Balmes, nº 36, 08007 Barcelona.* *Web www.inmocemento.es y contacto en protecciondedatos@inmocemento.es*
Finalidad/ Legitimación	*Analizar, investigar y resolver los hechos descritos, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta y en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso y resto de normativa interna que los desarrollen. Se trata de una finalidad basada en el tratamiento necesario para la satisfacción de intereses públicos perseguidos por el Responsable (art. 6.1 e) RGPD), así como en el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) RGPD) (Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Código Ético y de Conducta y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya).*
Destinatarios	*El acceso a los datos quedará limitado exclusivamente al personal autorizado, concretamente al Responsable del Sistema, Comité de Cumplimiento, Compliance Officer corporativo o del área, responsable/s encargado/s de la investigación, RRHH de INMOCEMENTO, S.A. o de la Entidad a la que pertenezca el empleado y a los prestadores de servicio con acceso a datos que eventualmente se designen al efecto.* *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.*
Transferencias Internacionales de Datos	*Como se especifica anteriormente, sus datos pueden ser cedidos a la Entidad a la que pertenezca la persona trabajadora o a la cabecera del Área. Algunas de estas empresas anteriores, podrían estar ubicadas fuera del Espacio Económico Europeo o en un país que no proporcione el nivel de protección de datos adecuado, de conformidad con la Comisión Europea –produciéndose así una Transferencia Internacional -TID). Dicha TID esta regularizada con las garantías adecuadas (como cláusulas contractuales tipo, normas corporativas vinculantes o las condiciones del artículo 49 RGPD), velando por la seguridad de sus datos y exclusivamente para los mismos fines antes informados.*

Derechos	*Ejercicio de derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Una vez acreditada su identidad y especificar el derecho que ejercita mediante escrito a dirección a INMOCEMENTO, S.A - Dpto. Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos. Calle Balmes, nº 36, 08007 Barcelona o a través de correo electrónico a protecciondedatos@inmocemento.es. Asimismo, si considera que no se han tratado sus datos personales de acuerdo con la normativa de protección de datos, puede contactar con el Delegado de Protección de Datos de INMOCEMENTO, S.A. en el correo identificado anteriormente. Del mismo modo podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).*
Información adicional	*Por último, le recordamos que puede consultar toda la información sobre el tratamiento de sus datos dirigiendo un e-mail a protecciondedatos@inmocemento.es.*

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

A fin de poder acusar recibo de la comunicación o, en su caso, solicitar información adicional para analizar los hechos comunicados, sería conveniente que figure una dirección postal o electrónica.

Por medio del presente escrito, se solicita la tramitación de la presente denuncia conforme a los procedimientos establecidos en el Grupo INMOCEMENTO y la persona firmante se da por informada de los extremos en materia de Protección de Datos que se detallan en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.

Los datos que facilita serán tratados por INMOCEMENTO como responsable del tratamiento con la finalidad de tramitar su denuncia, así como llevar a cabo los análisis e

investigaciones necesarias para resolver los hechos descritos con forme a los dispuesto en el Código Ético y de Conducta y en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso y resto de normativa interna que los desarrollen.

INMOCEMENTO tratará sus datos en base al interés público conforme lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción y el cumplimiento normativo atendiendo a las exigencias legales establecidas en la normativa de aplicación.

Puede ejercitar sus derechos en materia de protección de datos mediante escrito dirigido a INMOCEMENTO, S.A - Dpto. Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos. Calle Balmes, nº 36, 08007 Barcelona o a través de correo electrónico a protecciondedatos@inmocemento.es. Asimismo, si considera que no se han tratado sus datos personales de acuerdo con la normativa de protección de datos, puede contactar con el Delegado de Protección de Datos de INMOCEMENTO, S.A. en el correo protecciondedatos@inmocemento.es. Del mismo modo podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

En todo caso, le recordamos que puede consultar, en cualquier momento, toda la información sobre el tratamiento de sus datos dirigiendo un e-mail protecciondedatos@inmocemento.es.

Firma solicitante:

Fdo: _____