



## **Sistema de Cumplimiento**

### **Código de Prevención del Acoso y Actos de Violencia en el Trabajo**

**IDOM**

Ed. 7  
Abril 2024

## Índice

<b>1.</b>	<b>Principios que IDOM considera aplicables en las relaciones en el trabajo .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Objeto del Código de Prevención del Acoso y Actos de Violencia en el Trabajo .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Definiciones de las conductas prohibidas .....</b>	<b>4</b>
3.1.	Acoso moral .....	4
3.2.	Acoso discriminatorio .....	4
3.3.	Acoso discriminatorio por razón de sexo .....	5
3.4.	Acoso sexual .....	5
3.5.	Actos de violencia en el trabajo .....	6
<b>4.</b>	<b>Prevención del acoso y actos de violencia en el trabajo.....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Protocolo de actuación frente a la comunicación de información sobre una presunta situación de acoso o actos de violencia en el trabajo a través del Canal interno de información .....</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Vigencia del presente Código.....</b>	<b>10</b>

## **1. Principios que IDOM considera aplicables en las relaciones en el trabajo**

IDOM está comprometido en mantener para todas las personas, entornos de trabajo positivos, libres de comportamientos de acoso o violencia, en los que se respete la dignidad y se facilite el desarrollo profesional y personal, tal y como se recoge en los documentos de Filosofía y de Estilo de Actuación de IDOM.

IDOM no tolera, entre o hacia las personas que trabajan en el mismo, ningún tipo de acoso o violencia (verbal, escrita o gestual), ya se trate de acoso discriminatorio (por razón de género, raza, edad, nacionalidad, origen social, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos o cualquier otro), acoso sexual, acoso moral-“mobbing” (menoscabo de la dignidad, impedimento de desarrollo profesional, etc...), violencia física o violencia psicológica.

En concreto, a fin de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso en todas sus formas, y así garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras, se establece el presente Código de aplicación conjunta a todo IDOM y a tal efecto los elementos, instrumentos y los procedimientos de comunicación que se recogen a continuación serán de alcance general para todas las personas de IDOM y en cualquiera de los centros de trabajo que éste tuviera.

La máxima responsabilidad en la integración y la aplicación de este Código corresponde al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, órgano que velará porque este Código tenga la máxima difusión, sea respetado por todas las personas que pertenecen a IDOM, sea completado por las normas de desarrollo que sean precisas y se mantenga constantemente actualizado.

## 2. Objeto del Código de Prevención del Acoso y Actos de Violencia en el Trabajo

El objeto del presente “Código de prevención del acoso y Actos de violencia en el trabajo” (en adelante, Código de Prevención del Acoso) en IDOM es, prevenir las conductas de:

- **Acoso en toda su extensión y variantes**, es decir, acoso moral, acoso discriminatorio y acoso sexual.
- **Acoso de violencia en el trabajo**, tanto físico como psicológico, ya sean efectuadas con un móvil discriminatorio o no.

Con este fin, el Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, establecer medidas mediante las cuales IDOM procure prevenir y evitar conductas de acoso o actos de violencia en el trabajo, física y psicológica, discriminatoria.

Para el caso en el que, aun habiendo tratado de prevenir dichas situaciones, se comunique información por parte de alguna persona respecto de un presunto caso de acoso o de actos de violencia física o psicológica en el trabajo, IDOM dispone de un “Protocolo sobre el Canal interno de información y procedimiento de gestión de informaciones recibidas.

IDOM pondrá en conocimiento de todas las personas este Código de Prevención del Acoso en formato electrónico, a través de su intranet.

### **3. Definiciones de las conductas prohibidas**

Si bien se entiende que todas las personas de IDOM conocen cuáles son las conductas prohibidas, bien porque se señalan de manera implícita en la Filosofía y en el Estilo de Actuación, porque se constatan en la actuación diaria de sus personas o porque así se recogen en la legalidad vigente, se definen a continuación los citados comportamientos:

#### **3.1. Acoso moral**

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue o tiene como efecto anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno de trabajo.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral sobre una persona, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones que toma.
- Se le humilla, desprecia o minusvalora en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le hace burla sobre su vida privada.
- Se crean sobre ella cotilleos y rumores orquestados.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz o se le asignan motes, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente su trabajo en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.
- -Se le aísla y se le cambia la ubicación separándole de sus compañeros/as.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral, si bien podrá motivar la adopción de medidas correctoras y/o disciplinarias.

#### **3.2. Acoso discriminatorio**

Se considera acoso discriminatorio cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la normativa de aplicación (edad, nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

### **3.3. Acoso discriminatorio por razón de sexo**

Se considera acoso discriminatorio por razón de sexo cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

Asimismo, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque una persona trabajadora haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de responsabilidades familiares, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

### **3.4. Acoso sexual**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen de cualquier persona.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

### 3.5. Actos de violencia en el trabajo

Los actos de violencia están prohibidos en IDOM, tanto de violencia física como de violencia psicológica o verbal.

- **Violencia física:** se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a IDOM o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- **Violencia psicológica:** aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre personas trabajadoras, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros/as (ignorar preguntas a un/a compañero/a, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc.).

Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

- **Violencia psicológica con base discriminatoria:** si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, en una circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente código.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, pueden constituir actos de violencia con o sin carga discriminatoria:

- Gritos o insultos de una persona trabajadora a otra, a solas o en grupo.
- Gestos notorios de menosprecio.
- Ignorar las preguntas de un/a compañero/a, especialmente en grupo.
- Ridiculizar un comentario realizado por una persona ante otros/as compañeros/as, tanto si son comentarios sobre aspectos del trabajo como de carácter personal.
- Dirigirse verbalmente o dirigir un email o comunicaciones especialmente mal sonantes o groseras, o que impliquen cierta intimidación o agresividad por su contenido o sus formas, o bien que contengan algún aspecto libidinoso. En este último caso, y depende de su gravedad o reiteración, puede constituirse como acoso sexual.
- Mostrar fotografías de una persona al resto de compañeros/as desvelando aspectos de su imagen o intimidad que generen una situación incómoda, para aquél/la.
- Contestaciones verbales con malos modos, usando un tono despectivo o con un contenido inapropiado, grosero o desagradable, según los estándares sociales.
- Agresión física, peleas, etc.

## 4. Prevención del acoso y actos de violencia en el trabajo

Con el objeto de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo, IDOM, implementa las siguientes medidas preventivas:

- (i) IDOM promueve una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) IDOM inculca a todas las personas, tanto las que se incorporen a IDOM como a las que formen parte ya del mismo, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre las personas de IDOM debe estar basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) IDOM prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc.).
- (v) IDOM prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.
- (vi) IDOM prohíbe actos de menosprecio hacia un/a compañero/a, gritos, emails o manifestaciones verbales que impliquen intimidación, tenga un contenido desagradable, utilice palabras especialmente malsonantes, insultos, y cualquier otra manifestación de violencia psicológica.
- (vii) IDOM prohíbe cualquier amenaza relacionada con el ejercicio de violencia física, así como cualquier insinuación de la anterior.
- (viii) IDOM procura la integración de las personas de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del recién incorporado, no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- (ix) IDOM se hace eco de las circunstancias personales o culturales de la persona incorporada, siempre que éstas sean conocidas, y siempre con pleno respeto a la intimidad de la persona y las tiene en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el Área de Personas.
- (x) IDOM procura información y formación a sus personas sobre los principios y valores a respetar, así como las conductas que no se toleran.
- (xi) IDOM vela por la inexistencia de actuaciones discriminatorias por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, por la lengua, por vínculo de parentesco con otras personas de IDOM, o cualquier otra condición personal que históricamente haya sido objeto de opresión o segregación o que las Leyes establezcan, que sirvan de base, o que estén íntimamente conectadas con actos de violencia psicológica o física en el trabajo.

Si IDOM detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, o violencia en el trabajo, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados (iv), (v), (vi), (vii) y (xi), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá al/ a la responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.

- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho/a responsable y del resto de personas para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar la situación.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción de IDOM en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar acoso o violencia en el trabajo, sean o no discriminatorias.

IDOM, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de todas las personas de IDOM.

Por último, IDOM se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y los actos de violencia en el trabajo, así como a implementar las anteriores oportunamente y mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

## **5. Protocolo de actuación frente a la comunicación de información sobre una presunta situación de acoso o actos de violencia en el trabajo a través del Canal interno de información**

Cuando una persona de IDOM considere que se está produciendo o se ha producido una presunta situación de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso o actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, deberá comunicarlos a través del Canal interno de información disponible en la página web, tramitándose la comunicación conforme lo dispuesto en el mismo.

## **6. Vigencia del presente Código**

El presente Código de Prevención del Acoso entró en vigor el día de su aprobación por el Consejo de Administración de IDOM, S.A.U (en sesión del 11 de mayo de 2016).

El presente Código de Prevención del Acoso se revisará y actualizará por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo de IDOM cuando éste lo considere necesario debido a modificaciones legislativas o a compromisos que IDOM adquiera en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.