

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Apto. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias

COMSA CORPORACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

I. Cuestiones generales

Art. 1 Objeto

1. El presente Protocolo tiene como objeto establecer las pautas procedimentales que deben regir en COMSA CORPORACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L. (en adelante, “**COMSA CORPORACIÓN**”) y las sociedades del Grupo¹ cuya cabecera es COMSA CORPORACIÓN (en adelante, COMSA CORPORACIÓN y las sociedades del grupo serán referidas también como la “**Organización**” o el “**Grupo**”) para prevenir, evitar y erradicar cualesquiera conductas de acoso y/o discriminatorias dentro de su organización. El presente Protocolo también viene a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en la normativa en materia de igualdad y no discriminación (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres), y en materia de prevención de riesgos laborales española (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales), tal y como se desarrollan en los Convenios colectivos aplicables, en virtud de los cuales, el empresario está obligado a proteger a sus trabajadores siempre frente al acoso desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva.
2. Asimismo, y en consecuencia, el presente Protocolo tiene también por objeto la evitación o, cuando menos, reducción de riesgos delictivos vinculados con ciertos derechos de los miembros de la Organización. En concreto, entre los riesgos delictivos objeto de interés en el presente Protocolo cabe mencionar los delitos contra la libertad sexual (art. 178 y ss. CP) —en especial, los delitos de acoso sexual (art. 184 CP)—; los delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 311 y ss. CP) —en especial, el delito de discriminación laboral del art. 314 CP—; y, por último, los delitos de odio (art. 510 CP).
3. Si bien solamente los delitos de odio pueden generar responsabilidad penal en sentido estricto de la persona jurídica (*vid.* art. 510 bis CP), la prevención del resto de riesgos delictivos es igualmente importante también desde un punto de vista de cumplimiento ético y normativo. En esta medida, COMSA CORPORACIÓN extiende su Modelo de *compliance* también a esos riesgos delictivos cuya comisión podría suponer una afectación a derechos fundamentales de las personas.

¹ Un anexo actualizado de las sociedades del Grupo a las que es de aplicación el Modelo de *compliance* de COMSA CORPORACIÓN está publicado en la página web de COMSA CORPORACIÓN: www.comsa.com

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

Art. 2 Ámbito de aplicación

1. En cuanto al ámbito de aplicación subjetivo, el presente Protocolo es de aplicación tanto en COMSA CORPORACIÓN, como en todas las sociedades de su Grupo. Asimismo, lo dispuesto en este Protocolo resulta de aplicación a todos los/las miembros de órganos de administración, directivos, y empleados de COMSA CORPORACIÓN y sociedades de su Grupo con independencia de cuál sea su relación laboral (en adelante, los/las miembros de órganos de administración, directivos, y empleados de COMSA CORPORACIÓN y sociedades de su grupo serán referidos también como “**miembros de la Organización**”).
2. En cuanto al ámbito de aplicación objetivo, este Protocolo se aplica a todas las situaciones descritas *infra* en el art. 4 y derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral del Grupo.
3. En cuanto al ámbito territorial de aplicación de este Protocolo, debe tenerse en cuenta que las conductas que se pretenden prevenir deben producirse dentro del ámbito organizativo y/o de prestación de servicios de COMSA CORPORACIÓN o de algunas de las sociedades de su Grupo. Por tanto, deben tener lugar dentro de cualquier edificio o espacio en los que los/las miembros de la Organización desarrollen su actividad laboral.

Asimismo, lo previsto en el presente Protocolo también resulta de aplicación a las conductas de los/las miembros de la Organización que, si bien se realicen fuera de las instalaciones o espacios de actividad del Grupo, se vinculen con una relación derivada de su actividad laboral.

4. El Grupo informará, en su caso, a las empresas externas con las que contrate algún tipo de servicio en sus instalaciones de la existencia de este Protocolo, al efecto de que, si la conducta de algún miembro de la Organización no fuera acorde con lo dispuesto en el presente Protocolo, aquellos dichos tuvieran la información relevante para proceder.

Art. 3 Principios de actuación

1. Tal como ya se establece en el Código Ético, tanto en COMSA CORPORACIÓN como en todas las sociedades del Grupo, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los/las miembros de la Organización parten siempre del respeto escrupuloso a la igualdad de trato, a la dignidad y a los derechos de las personas.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

2. El principio de igualdad de trato implica la prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, incluidas las órdenes de discriminar por ciertos motivos (raza, sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social). De especial atención son las conductas discriminatorias derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.
3. Desde el Grupo se garantiza el cumplimiento, en los términos previstos en la normativa vigente, de la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades tanto en los procesos de selección, en las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas) y de despido, en la formación y promoción profesional, como en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.
4. En el Grupo también se prohíbe cualquier forma de trato adverso o efecto negativo producido contra un/a miembro de la Organización como consecuencia de la presentación por parte de aquél/lla de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo.
5. Las miembros de la Organización deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para generar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Las relaciones entre los/las miembros de la Organización y sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras estarán basadas asimismo en el respeto profesional y en la colaboración.
6. Los/las miembros de la Organización evitan y rechazan de manera expresa el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
7. El Grupo se compromete a desarrollar una política activa de formación e información entre sus miembros en materia de igualdad. Asimismo, se compromete a la realización de cuantas acciones de sensibilización sean precisas en materia de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación e identidad sexual, por razones de género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
8. En el marco de su actividad comunicativa, el Grupo se abstendrá radicalmente de emitir mensajes que directa o indirectamente puedan ser calificados como discurso del odio. En concreto, y a los efectos del presente Protocolo, se entenderá por discurso del odio toda expresión que propague, incite, promueva o justifique odio racial, xenofobia,

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia (por la ideología, religión o creencias, situación familiar, sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad).

Art. 4 Definiciones

4.1. Conductas de acoso

1. Se entiende por acoso cualquier acción, incidente o comportamiento no deseado relacionado con el origen racial, étnico, religión o convicciones, opinión, discapacidad, nacimiento, edad, sexo, identidad u orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social de una persona que comporte atentar contra la dignidad de la persona acosada y crear un entorno intimidatorio humillante u ofensivo.
2. Entre las modalidades generales de acoso existen las siguientes:
 - a. El acoso vertical descendente (o *bossing*): se trata del acoso ejercido por una persona con superioridad jerárquica sobre otra/s a ella subordinada/s.
 - b. El acoso vertical ascendente: se trata del acoso ejercido por una persona empleada o un grupo de personas empleadas sobre una persona con superioridad jerárquica.
 - c. El acoso horizontal: se trata del acoso ejercido por una persona empleada o por un grupo de personas empleadas sobre alguno/a de sus compañeros/as.

4.1.1 Conductas de acoso laboral o acoso moral en el trabajo

1. Se entiende por acoso laboral o acoso moral en el trabajo toda situación o conducta que, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad atentar o poner en peligro la integridad del trabajador/a. Esta clase de acoso se produce en el marco de una relación de trabajo o como consecuencia de la relación laboral, y puede suponer un atentado a la dignidad de la persona, así como un riesgo para su salud.
2. Las fórmulas a través de las cuales se puede manifestar el acoso laboral son múltiples. Entre otras, cabe hacer referencia al ninguneo, discriminación, hostigamiento, amilanamiento, amenazas, vejar o quitar la ocupación efectiva del empleado. Lo que se pretende en último término con el acoso es poner en peligro o menoscabar la integridad del trabajador.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

3. A título enunciativo, constituyen conductas de acoso psicológico:

- Limitar las posibilidades de comunicación, impidiendo a la víctima expresarse.
- Ejercer amenazas verbales o escritas sobre la víctima.
- Ejercer presión para la separación de la víctima del resto de compañeras/os.
- Juzgar ofensivamente el trabajo de la víctima cuestionando sus acciones y decisiones.
- Reducir las relaciones sociales de la víctima, prohibiendo a las/os compañeros que colaboren con ella.
- Inducir a la víctima a errores premeditadamente, facilitando información errónea o manteniéndola intencionadamente desinformada.
- Denigrar el trabajo de la víctima sin orientarla sobre cómo realizarlo.
- Atacar las creencias personales de la víctima.
- Burlarse de las condiciones físicas y/o intelectuales de la víctima.
- Aislar a la víctima en su puesto de trabajo.
- Intentar amedrentar a la víctima bajo amenazas.
- Menospreciar el trabajo de la víctima ante terceros.
- Inducir a la víctima sentimientos de culpabilidad.
- Quitar la ocupación efectiva de la víctima.

4. Sin perjuicio de lo anterior, para que las anteriores conductas puedan entenderse constitutivas de acoso laboral deben ser conductas sistemáticas y reiteradas en el tiempo y de algún modo planificadas o intencionadas o maliciosas. A título de ejemplo, no se consideraría acoso laboral el tener un conflicto puntual, una conducta concreta derivada de una situación de estrés o estado anímico ocasional, la exigencia relacionada con las funciones y responsabilidades del puesto, o cualquier conducta que se derive de la competitividad empresarial, carga de trabajo, etc. existentes.

5. Los supuestos de acoso laboral también pueden ser constitutivos de delito. Así, y más allá de los casos de acoso sexual, la sanción penal puede vincularse con la comisión de un delito contra la integridad moral del art 173.1 CP. En este sentido, se requiere que el sujeto activo, prevaliéndose de su situación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que supongan un grave acoso para la víctima. Asimismo, las conductas de acoso también pueden conllevar la comisión de un delito de discriminación laboral previsto en el art. 314 CP.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Apto. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

4.1.2 Conductas de acoso sexual y otras conductas contra la libertad sexual

1. Sin perjuicio de lo establecido en la regulación penal, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o relacionado con el sexo de una persona, 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 (vid. LO 3/2007, de 3 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
2. Las conductas de acoso sexual se consideran conductas discriminatorias.
3. Las conductas de acoso sexual también pueden ser constitutivas de delito, siendo conductas que, además de a la dignidad, afectan a la libertad sexual de la persona. En concreto, el delito de acoso sexual concurre en los casos en los que se soliciten favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con ello se provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.
4. Las conductas de acoso sexual que, de conformidad con el apartado anterior, sean constitutivas de delito, se agravarán en los casos en los que:
 - a. La persona acosadora se hubiera prevalido de una situación de superioridad jerárquica o funcional en el ámbito laboral;
 - b. La persona acosadora hubiera cometido el hecho con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas laborales;
 - c. Cuando la víctima fuera especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.
5. Además de a través de conductas de acoso sexual, también se puede afectar a la libertad sexual de los/as trabajadores/as ejerciendo conductas de violencia o abuso sexual, siendo también éstas constitutivas de delito. En primer lugar, las conductas de violencia o agresión sexual consisten en atentar contra la libertad sexual de otra persona utilizando violencia o intimidación. En segundo lugar, las conductas de abuso sexual consisten en realizar actos que afecten a la libertad sexual de otra persona, sin violencia ni intimidación y sin consentimiento. Tanto los supuestos de agresión sexual como los supuestos de abuso sexual serán castigados con mayor pena si se dan las circunstancias previstas en los artículos 179, 181 y 182 del Código Penal.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

4.1.3 Acoso por razón de sexo

1. El acoso por razón de sexo se refiere a 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.
2. Las conductas de acoso por razón de sexo también pueden llegar a ser constitutivas de delito. En este sentido, no solamente podría llegar a ser de aplicación el delito del art. 173.1 CP contra la integridad moral, sino también el delito de discriminación grave en el ámbito laboral previsto en el art. 314 CP.

4.2 Conductas discriminatorias

1. En términos generales, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.
2. En concreto, se considera discriminación cualquier comportamiento que implique de forma directa o indirecta un acto de discriminación grave contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su identidad o su orientación sexual, por razones de género², por su situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o de la Empresa, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de cada Estado.
3. Por discriminación directa se entiende aquella situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por las razones mencionadas en el artículo 2, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.
4. Por discriminación indirecta se entiende aquella situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros en realidad colocan a alguien en una desventaja particular con respecto a otras personas.

² Por género se entiende los roles, comportamientos o actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres, pudiendo constituir un fundamento de acciones discriminatorias diferente del que abarca la referencia al sexo.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Apto. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

Así, por ejemplo, sería un supuesto de discriminación indirecta el supuesto en que el acceso a un determinado puesto o cargo en la empresa se hiciera depender del conocimiento de un idioma o de una titulación determinada que, en realidad, su conocimiento o su disposición no fueran requisitos necesarios para desempeñar el puesto en cuestión, sino que su exigencia solamente tuviera el objetivo de dificultar el acceso a ese puesto por parte de determinados grupos de personas.

5. Por discriminación por asociación se entiende aquella situación de discriminación basada en la relación o contactos con una o más personas sobre las que recae una discriminación por razón de raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
6. Las conductas discriminatorias graves también pueden llegar a ser constitutivas de delitos. En este sentido, además de la posible responsabilidad penal por los delitos mencionados anteriormente, también podría ser de aplicación el delito de odio previsto en el art. 510 CP.

II. Órganos competentes

Art. 5 Liderazgo del órgano de gobierno y alta dirección

1. El Órgano de Administración de COMSA CORPORACIÓN, como órgano de gobierno, y las/los Representantes Legales de las/los Trabajadoras/es tienen la firme voluntad de articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad, intimidad, igualdad, no discriminación y libertad moral y sexual de todos/as los/las miembros de la Organización. En esta medida, el Órgano de Administración de COMSA CORPORACIÓN, como máxima autoridad de gestión en la empresa, debe liderar la adopción e implantación de las medidas previstas en el presente Protocolo y, en su caso, la toma de decisiones por los posibles incumplimientos que pudieran plantearse.
2. Asimismo, la alta dirección de COMSA CORPORACIÓN debe comprometerse también con lo dispuesto en el presente Protocolo y liderar, entre sus áreas de negocio, las acciones de difusión, concienciación, formación y cumplimiento de lo dispuesto en este Protocolo.
3. El Órgano de Administración de COMSA CORPORACIÓN delega en la Comisión de Acoso la supervisión del cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el presente Protocolo.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

4. En cualquier caso, es responsabilidad de todos los/las miembros de la Organización, velar por el cumplimiento de los principios expuestos en este documento. En particular, aquellas personas que tengan a su cargo otros empleados o equipos de trabajo se ocuparán de velar por la prevención de los comportamientos descritos en el presente documento y de utilizar los órganos y los procesos de este Protocolo tan pronto lo detecten.

Art. 6. Comisión de Acoso

1. La Comisión de Acoso de COMSA CORPORACIÓN velará por la aplicación del Protocolo, dotando a las personas relacionadas con sus funciones, de la autoridad y medios suficientes para cumplir con sus cometidos. Asimismo, se ocupará de que todas las personas que intervengan en la actividad de la Comisión mantengan la requerida sensibilidad y confidencialidad respecto de la información que se deba gestionar.
2. La Comisión de Acoso es un órgano interno de naturaleza colegial formado por una persona miembro del Área jurídica corporativa, una persona miembro del Área de RRHH corporativo y una persona miembro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión de Acoso depende funcionalmente de la Dirección de RRHH corporativa y reporta al Órgano de Administración de COMSA CORPORACIÓN. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que el Convenio Colectivo correspondiente de aplicación previera que la composición de la Comisión de Acoso hubiera de ser solo de dos (2) miembros, un/a de los/las miembros de la Comisión se abstendría de actuar en los expedientes que afectaran a miembros de la Organización a los que fuera de aplicación el correspondiente Convenio.
3. La Comisión de Acoso también estará en contacto con la Comisión de Ética, esta última, órgano principal en materia de cumplimiento ético y normativo. En este sentido, ante la presencia de algún incidente en materia de acoso y/o discriminación que tenga trascendencia desde un punto de vista jurídico-penal o administrativo conforme al *Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas* (NI Núm. 4.1.1), su gestión corresponderá exclusivamente a la Comisión de Ética, de conformidad con lo establecido en el apartado 10 del presente Protocolo.
4. Más allá de las reuniones puntuales que tengan lugar a propósito del acaecimiento de alguna incidencia en materia de acoso y/o discriminación, la Comisión de Acoso se reunirá anualmente. A estas reuniones anuales podrá asistir, si así lo solicitan, un miembro de la Representación Legal de los/as trabajadores/as en la empresa. En cualquier caso, quien/es asista/n en representación de los trabajadores se sujetará a las

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

mismas obligaciones que los propios miembros de la Comisión de Acoso. De especial relevancia aquí es el deber de confidencialidad respecto de la información a la que, en su caso, tengan acceso tanto los/las miembros como los asistentes a la Comisión. El incumplimiento del deber de confidencialidad puede llegar a ser constitutivo de delito.

Art. 7 Funciones de la Comisión de Acoso

1. La Comisión de Acoso de COMSA CORPORACIÓN se ocupa de la supervisión del cumplimiento y desarrollo de las medidas establecidas en el presente Protocolo y, asimismo, de promover un clima laboral de rechazo absoluto frente a cualquier clase de conducta acosadora o discriminatoria.
2. A los efectos de cumplir con su cometido, la Comisión de Acoso, junto con la Dirección y el apoyo de la Representación legal de las/os trabajadoras/es, se compromete a difundir el contenido del presente Protocolo. A tal fin, se establecerán las medidas que se consideren adecuadas tales como la divulgación de información, comunicaciones internas y la formación correspondiente.
3. En las reuniones anuales de la Comisión de Acoso se establecerá y se aprobará el plan de acción anual en materia de divulgación de información, comunicaciones internas y formación en materia de prevención de conductas de acoso y/o de discriminación.

III. Sistema de prevención y respuesta ante conductas de acoso y conductas discriminatorias

Art. 8 Aspectos generales

El sistema de prevención y respuesta ante una situación de acoso o de discriminación contempla dos fases diferenciadas:

- (i) **Fase de prevención y previsión.** Esta fase se corresponde con el establecimiento de medidas destinadas a la prevención de conductas de acoso y/o discriminatorias. Esta primera fase incluye también la definición del órgano que asumirá las funciones relacionadas con el Protocolo y que colaborarán con los equipos de prevención de riesgos laborales, los mecanismos que garantizan el acceso al mismo, la divulgación de información, comunicaciones internas y la formación acerca de la identificación de las conductas de acoso laboral que afectan a la organización y controles existentes y futuros sobre las mismas.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

- (ii) **Fase de respuesta: actuación por parte de la Comisión de Ética.** Esta fase se relaciona con el proceso a través del cual se procede a investigar, instruir, seguir y dar respuesta ante las presuntas situaciones de acoso laboral con el objetivo de erradicar las conductas contrarias a principios y derechos de la persona trabajadora.

Art. 9 Fase de prevención o previsión

1. La Comisión de Acoso impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización ante conductas de acoso y conductas discriminatorias. Estas conductas se desarrollarán dentro del Plan de Igualdad de COMSA CORPORACIÓN y, en su promoción, participarán tanto la Dirección, la Representación Legal de las/os trabajadoras/es, como el resto de los departamentos de COMSA CORPORACIÓN.
2. A estos efectos, se desarrollará un plan de comunicación, con el objeto de que lo dispuesto en este Protocolo o, en su caso, las políticas que de él se desarrollen, sean conocidas por todos los miembros de la Organización.
3. Asimismo, la Comisión de Acoso también se ocupará de difundir campañas informativas y de sensibilización periódicas, así como de organización formaciones específicas.

Art. 10 Fase de respuesta

1. La Comisión de Ética es el órgano responsable de que COMSA CORPORACIÓN actúe conforme a este documento ante indicios o denuncias de posibles actuaciones de acoso en el seno de la Organización.
2. La Comisión de Ética es el órgano destinatario final de las denuncias formuladas por los/las miembros de la Organización respecto de supuestas conductas de acoso o conductas discriminatorias.
3. Las denuncias u observaciones de los miembros de la Organización en materia de acoso o de otras conductas discriminatorias podrán cursarse a través del Canal Ético.
4. En el supuesto de que un empleado, superior jerárquico, cualquiera de los miembros de la Comisión de Acoso o algún Representante Legal de las/los Trabajadoras/es reciba una denuncia, su receptor deberá guardar la máxima confidencialidad de la misma y remitirla de forma inmediata al Canal Ético.

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

5. En cualquier caso, toda observación o denuncia vinculada con un posible supuesto de acoso o conducta discriminatoria deberá terminar siendo gestionada por la Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN.

IV. Gestión de las denuncias en materia de acoso y de conductas discriminatorias

Art. 11 Procedimiento de gestión de denuncias de acoso

El procedimiento para investigar cualquier denuncia de acoso o discriminación será el estipulado en el *Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas* (NI Núm. 4.1.1).

V. Incumplimientos y régimen disciplinario

Art. 12 Comunicación de dudas, incumplimientos y mejoras

En todos los niveles de COMSA CORPORACIÓN existe la obligación de comunicar las situaciones de riesgo que puedan producirse dentro o fuera de la Organización que puedan producir daños o perjuicios a cualquier persona física o jurídica. Especialmente, deberán comunicarse las situaciones de incumplimiento de la ley, del Código Ético o de la normativa interna que lo desarrolla.

COMSA CORPORACIÓN dispone de un Canal Ético, gestionado por la Comisión de Ética, al que pueden dirigirse las comunicaciones que alerten sobre la existencia de una situación de riesgo o de incumplimiento, así como cualquier duda o propuesta de mejora relacionada con el Modelo de *compliance*.

En concreto, las consultas y denuncias se pueden canalizar a través de las siguientes vías:

- Enviando un email a la siguiente dirección electrónica:
comisiondeetica@comsa.com;
- A través del formulario web, que **garantiza el anonimato** del informante, accediendo al siguiente enlace:
<https://www.comsa.com/sostenibilidad/etica-y-compliance/>

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

El Canal Ético no es un servicio de emergencias: en caso de encontrarse en esta situación, o si se requiere de ayuda inmediata, se debe contactar con el servicio de emergencias local o llamar al 112.

COMSA CORPORACIÓN garantizará el tratamiento confidencial de todas las comunicaciones que se reciban a través del Canal Ético, así como la ausencia de represalias de cualquier tipo frente a denunciante de buena fe.

Para más información sobre la gestión del Canal Ético y las comunicaciones recibidas se puede consultar el *Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas* (NI Núm. 4.1.1).

Art. 13 Régimen disciplinario

De conformidad con lo establecido en el Código Ético de COMSA CORPORACIÓN, en el *Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización respecto del Modelo de compliance* (NI Núm. 4.2), así como en este Protocolo, todos los miembros de la Organización, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica o funcional tienen la obligación de cumplir con los principios y procedimientos establecidos en dichas normas, así como la obligación de denunciar cualquier contravención de aquéllas.

El incumplimiento de la ley, del Código Ético o de la normativa interna que lo desarrolla constituirá una infracción cuya graduación y sanción se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y la normativa interna.

En este sentido, cualquier acto de acoso o de discriminación será considerado, cuando menos, un incumplimiento contractual y un incumplimiento del Modelo de *compliance* del Grupo. En esta medida, merecerán una sanción disciplinaria proporcionada.

Las medidas sancionadoras que se adopten deberán ser respetuosas con la normativa laboral aplicable, sin que por ello pierdan contundencia o proporcionalidad con la gravedad de los hechos de los que traigan causa.

El procedimiento sancionador se iniciará a partir de una comunicación o como resultado de una investigación de la presunta infracción por parte del Comisión de Ética.

Las medidas sancionadoras no sólo se proyectarán sobre los sujetos cuyas conductas hayan ocasionado la infracción, sino también sobre cualquier otro sujeto que no haya seguido la normativa aplicable para la prevención, detección o corrección del riesgo, circunstancia que

 Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias (NI núm. 5.1)	Fecha aprobación: 31/01/2020
Aptdo. /s del Código Ético: 6.2; 6.3	Últ. revisión: 12/06/2023
Protocolos relacionados: Protocolo de derechos y deberes de los miembros de la Organización; Protocolo de los Órganos de la función de cumplimiento; Protocolo de gestión del Canal Ético, investigaciones internas y reacciones corporativas.	Versión: 3
Políticas relacionadas: Política de Igualdad; EIPD-Gestión Procedimiento de Acoso; Política del Sistema de Gestión de Denuncias (Canal Ético).	
Destinatarios principales: Órganos de administración de COMSA CORPORACIÓN y sociedades del Grupo; Comisión de Ética de COMSA CORPORACIÓN; Órganos de cumplimiento de sociedades del Grupo; Dirección de Recursos Humanos; Comisión de Acoso.	Supervisor: Comisión de Acoso; Comisión de Ética.

se considera en sí misma una infracción de los valores y principios éticos de COMSA CORPORACIÓN.

En el supuesto de confirmarse la actuación infractora, COMSA CORPORACIÓN impondrá las medidas internas o contractuales aplicables y, en su caso, las acciones legales que considere oportunas contra los sujetos infractores.

Art. 14 Seguimiento y control interno

En caso de que los hechos de acoso o de discriminación resulten probados, se establecerán una serie de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite en el Grupo.

Se pondrá también a disposición de la víctima, en el momento que se considere necesario o, si así lo solicita, ayuda psicológica.

VI. Comunicación, actualización y vigencia del protocolo

Art. 15 Comunicación del Protocolo

El presente Protocolo estará disponible para todos los miembros de la Organización en el Portal Corporativo de COMSA CORPORACIÓN. Asimismo, este Protocolo será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

Art. 16 Actualización y revisión

El presente Protocolo será revisado y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a los cambios normativos, así como cualesquiera cambios que puedan surgir en el modelo de negocio o en el contexto donde opere el Grupo, garantizando en todo momento su efectiva implantación.

Art. 17 Vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor desde su aprobación por parte del órgano de administración de COMSA CORPORACIÓN y será aplicable en los términos establecidos y hasta que no se apruebe su actualización, revisión o derogación.