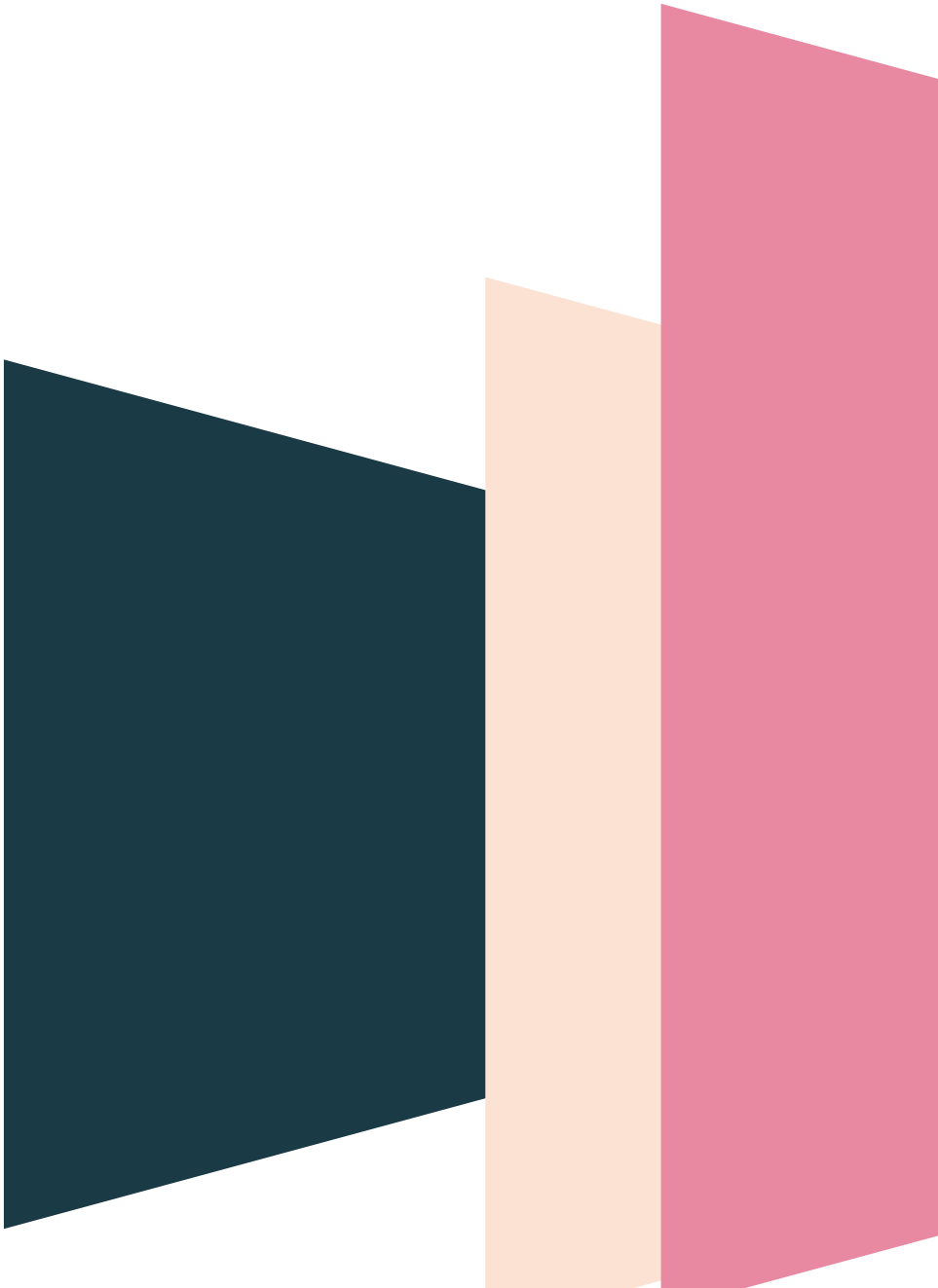
An Indra company

ANEXO PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

2022-2023



Índice

1 INTRODUCCION 3
2 AMBITO DE APLICACIÓN 3
3 VIGENCIA. 4
4 OBJETO 4
5 CARACTERÍSTICAS, CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 5
5.1. Características del Acoso Sexual y por Razón de Sexo 5
5.2. Definición de Acoso Sexual 5
5.3. Definición de Acoso por Razón de Sexo 6
5.4. Definición de Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la Maternidad 7
6 MEDIDAS PREVENTIVAS 8
6.1.- Principios Básicos del Procedimiento 8
7 MEDIDAS PROACTIVAS: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 9
7.1. Presentación de Queja o Denuncia 9
7.2. Formación de la Comisión instructora e instrucción 10
7.3. Procedimiento 10
7.3.1. Análisis preliminar: 5 días laborables 10
7.3.2. Expediente: 10 días laborables 11
7.3.3. Resolución del expediente: 3 días laborables 11
7.3.4. Comunicación de las conclusiones: 2 días laborables 12
7.3.5. Seguimiento: 3 meses desde el cierre de expediente 12
8 GARANTIAS 13
9 COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO 15

1 INTRODUCCION

Nuestro Código Ético y de Cumplimiento Legal establece que todas las personas que trabajan en Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. deben aplicar y fomentar en el trabajo los principiosde igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, edad idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal/social).

Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. rechaza frontalmente y manifiesta su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o actitud de un/a profesional o colaborador/a que pueda suponer una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional, así como la normativa interna de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.

Estas Normas de Conducta se complementan con el Protocolo de Acoso Moral y el Protocolo de Comportamientos no Tolerados.

2 AMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo que trata sobre medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quien hayan sido objeto del mismo.

El presente protocolo tiene como objetivo la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, contribuyendo a garantizar un entorno laboral, personal y ambiental, libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. Las medidas y procedimientos aprobados en este Protocolo, serán de aplicación a todas las personas que prestan servicios en Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.; para ello Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. informará de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de la relación que pudiera producirse con proveedor de servicios o consultores en sus contactos dentro de la empresa, pero también con clientes y terceros. El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral.

A título de ejemplo, se relacionan una serie de situaciones que no son excluyentes de otras que se pudieran producir:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
b) en los lugares donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
d) en el marco de las comunicaciones estén o no, relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Finalmente, la aplicación o activación del presente protocolo, no impide el derecho de la presunta víctima a ejercitar, cuantas acciones legales le correspondan ante los órganos administrativos o judiciales pertinentes de conformidad con la legislación vigente.

3 VIGENCIA.

El presente protocolo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo.

Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Seguimiento de Aplicación del Plan de Igualdad.

4 OBJETO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo, la empresa Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. implanta un procedimiento de prevención actuación y solución de conflictos en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

4.1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

4.2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

4.3. Identificación de **medidas reactivas** frente al acoso y en su caso:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario según convenio colectivo.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo

5 CARACTERÍSTICAS, CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.1. Características del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Las principales características, entre otras, son:

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:** el acoso es indeseado y ofensivo, es decir, no es ni mutuo ni consensuado. Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le parece ofensivo.
- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista**: este tipo de conductas pueden manifestarse de manera verbal, no verbal o física. Abarcan un amplio espectro de situaciones, que en el punto siguiente se ejemplifican, e incluyen desde conductas aparentemente inofensivas hasta acciones que pueden llegar a ser consideradas un delito penalmente sancionable.
- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas.**

Los comportamientos con estas características pueden producir consecuencias negativas en la persona afectada y en su entorno como:

- En el sujeto pasivo:
  - dificultades para concentrarse, irritabilidad y agresividad o manifestación de estados de depresión, etc.
  - trastornos de la salud física como relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, etc.
- En las interacciones con su entorno: aumento de conflictividad en el ámbito familiar, aislamiento o disminución en las interacciones con amistades, equipo de trabajo, etc.

El carácter laboral se presume cuando se produce en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

5.2. Definición de 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (Art. 7.1 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales, como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

- ✓ **Acoso Sexual de Intercambio o Chantaje sexual**: el comportamiento o actitud cuya aceptación o negativa pueda suponer, implícita o explícitamente, un condicionante parael mantenimiento o la mejora en el empleo y en las condiciones laborales de la personaque lo sufre (o sujeto pasivo).

  El sujeto activo en estos casos es un superior jerárquico o una persona cuya decisión puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo del sujeto pasivo (salario, formación, promoción profesional, etc.).

- ✓ **Acoso sexual ambiental**: el comportamiento o la actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona destinataria, y lo suficientemente grave como para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.
  En este caso, son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros que, de algún modo, se relacionan con la Empresa.

A título de ejemplo de acoso sexual, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) Contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas…).

b) Realizar miradas impúdicas, gestos lascivos, sonidos o movimientos no pertinentes.

c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/trabajadora.

d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador/trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

e) Uso de imágenes, gráficos, viñetas, dibujos o fotografías en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo, exponiendo contenido sexualmente explícito.

f) Llamadas telefónicas, el envío de mensajes de texto, enviar cartas, mensajes de correo electrónico o fotografías u otros materiales con contenido sexual o sobre cuestiones de índole sexual.

g) Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.

h) Agresiones físicas con fines sexuales.

i) El uso de gestos obscenos.

j) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

k) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas

l) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/trabajadora por razón de sexo o condición sexual.

5.3. Definición de Acoso por Razón de Sexo

"*Constituye acoso por razón de sexo 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*" (Art. 7.2. Ley Orgánica para la igualdad efectiva demujeres y hombres).

También se consideran discriminación por razón de sexo las siguientes conductas:

- ✓ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación de índole sexual y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre personas, siempre que no se demuestre lo contrario.

- ✓ Cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres que esté relacionado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo, o por motivo de su embarazo o maternidad.

b) Conductas discriminatorias basadas en la transexualidad, por razón del sexo u orientación sexual.

c) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas, …

d) Comentarios directos, o a terceros que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

e) Comentarios directos, o a terceros, que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre que no actúa de forma masculina).

f) Exclusión por razón de sexo, a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

g) Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

h) El trato desigual basado en la transexualidad o en cualquiera de las tendencias sexuales de la persona afectada, como las incluidas en el colectivo LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexual, travesti, queer, el símbolo + se añade para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores).

5.4. Definición de Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la Maternidad

- ✓ Cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres que esté relacionado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

b) Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

c) Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)

d) Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

6 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. promoverán las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso, comprometiéndose a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la compañía.
- Impulsar la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

Para asegurar el cumplimiento de dichas medidas, Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. realizará las siguientes acciones:

- Difundir a toda la plantilla de forma periódica el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo mediante su publicación y acceso libre e informar al personal de nuevo ingreso de su existencia en el momento de su incorporación.
- Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo dando a conocer y divulgando los comportamientos que se consideran acoso.
- Facilitar los contactos de los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para el asesoramiento a las personas denunciantes, denunciadas y víctimas que sufran acoso en la empresa.
- Aprobar el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, contenido en el Protocolo.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

6.1.- Principios Básicos del Procedimiento

- Tomar las medidas necesarias para evitar estos comportamientos y promover la cultura del respeto y la tolerancia con las personas, independientemente de su sexo.
- Ayudar, proteger (desde la llegada al centro de trabajo, durante su estancia en el mismo y hasta la salida) y apoyar a las personas que pueden estar padeciendo una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo con las medidas disponibles, ya sea en un centro propio de la

empresa o del cliente donde se esté prestando servicios.

- El protocolo también será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo o como resultado del mismo en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo; comunicaciones relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Formar e informar a toda la plantilla para identificar las conductas no toleradas en el ámbito de la Empresa.
- Adoptar las medidas necesarias (incluyendo las sanciones disciplinarias que legalmente procedan en el caso de que se diera alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, incluidas las de despido) para evitar y solucionar el acoso sexual y por razón de sexo.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Garantizar la presunción de inocencia de las personas acusadas de acoso sexual o por razón de sexo, así como la confidencialidad y el sigilo durante todo el proceso a todas las personas que intervengan ya sea como denunciante, persona denunciada y testigos.

7 MEDIDAS PROACTIVAS: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Presentación de Queja o Denuncia

Si alguna persona quiere presentar una queja o denuncia en relación con una conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se activará el presente Protocolo de Actuación mediante una solicitud de intervención a la Dirección de la Compañía, en el buzón creado al efecto **protocoloacososexual@indra.es** o en la siguiente dirección de la Unidad de Cumplimiento (en adelante, la UC): **canaldirecto@indra.es**.

Si la persona denunciante presentase una denuncia a través de la representación legal de las personas trabajadoras, se deberá poner en conocimiento de inmediato a Relaciones laborales y/o la UC a fin de iniciar el procedimiento de actuación contra el acoso.

Queda rigurosamente prohibido tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la Compañía las conductas descritas en el presente Protocolo o colaboren en su investigación o ayude a resolverla.

La UC, que depende directa y exclusivamente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de la Compañía, de conformidad con lo previsto en el Protocolo de Actuaciones de la Unidad de Cumplimiento, recibirá las comunicaciones relativas a conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas relativas a presuntos comportamientos no deseados garantizando, en todo caso, la confidencialidad, objetividad y efectividad de las actuaciones que la misma lleve a cabo;

Conforme al Anexo 4 del Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra, la comunicación deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

1. Identidad de la persona o personas sobre las que se aprecia la conducta de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo.
2. Hecho o hechos en qué consiste la irregularidad, concretando en lo posible la vulneración de la normativa que se aprecie (en este caso será con el presente protocolo).
3. Documentación soporte de la irregularidad siempre que sea posible.

La reclamación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de un tercero, y dará lugar a su inmediata tramitación por parte de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.

La UC dará traslado de dichas comunicaciones, en un plazo máximo de 3 días laborales, a la persona responsable de Relaciones laborales.

7.2. Formación de la Comisión instructora e instrucción

En el momento en que sea recibida la correspondiente denuncia por el área de Relaciones Laborales se iniciará el proceso de formación de la Comisión instructora a fin de iniciar el procedimiento de actuación.

La Comisión instructora se conformará por una persona perteneciente al área de Relaciones Laborales, otra persona de la representación legal de las Personas Trabajadoras perteneciente a la comisión de seguimiento (que será elegida por la parte social de dicha comisión de seguimiento) y, en caso de decidirlo así por ambas partes, por un instructor externo quien se encargará de la gestión del expediente.

Las personas designadas para realizar este trabajo deben tener una sensibilidad especial y recibir una formación específica para realizar esta tarea (Representación Legal de las Personas Trabajadoras, Relaciones Laborales, Unidad de Cumplimiento y Empresa externa).

El proceso de instrucción se llevará a cabo siguiendo las siguientes pautas:

En los casos en que sea decidido por la Comisión instructora la necesidad de incorporar una instrucción externa, dicha persona experta externa a la empresa deberá cumplir de manera exhaustiva con los criterios de confidencialidad, independencia e imparcialidad. En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar, tanto en el caso de comisión instructora o persona externa. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

En el marco de la instrucción se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas preventivas durante la instrucción y correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7.3. Procedimiento

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

7.3.1. Análisis preliminar: 5 días laborables

La persona designada para llevar a cabo la instrucción valorará la consistencia de la denuncia (entrevistas, intervención personal experto, etc), indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente.

Se informará por escrito motivadamente a la Comisión instructora de la valoración del experto externo con relación a la necesidad o no de iniciar un expediente de investigación.

7.3.2. Expediente: 10 días laborables

La persona designada para la instrucción realizará una investigación, en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso denunciado tras el proceso de instrucción (entrevistas, testigos, informes, etc.), sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

La persona instructora realizará un expediente en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de acoso, en las conclusiones del expediente, la persona instructora podrá proponer a la empresa adoptar medidas sancionadoras oportunas.

Una vez llevado a cabo todo el proceso de investigación, se dará copia del acta de conclusiones a la persona designada por la Comisión instructora, así como toda la información posible del expediente; personas entrevistadas etc.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En caso de dificultad para practicar la prueba o de necesidad de realización de una mayor carga probatoria para la correcta resolución de la instrucción, podrá ampliarse, el plazo determinado en el presente apartado, a propuesta razonada de la persona instructora.

7.3.3. Resolución del expediente: 3 días laborables

Corresponde a la dirección de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. y a su unidad de Relaciones Laborales el ejercicio de la facultad disciplinaria, cuando el expediente informativo concluya que se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De las decisiones que puede adoptar la empresa, en este sentido en ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa, o a cualquier otro cambio que perjudique a la víctima.

La dirección de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, incluyendo las medidas disciplinarias correspondientes a los hechos denunciados, también reforzará las acciones formativas y de sensibilización que se consideren oportunas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, tales como:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Revisión si esta situación hubiera generado un perjuicio económico para la víctima (reducción

de bonus o incentivos por baja productividad durante el tiempo que haya sufrido el acoso, por situación de IT etc.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, medidas que nunca podrán suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de las personas implicadas o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados, sin que pueda suponer un perjuicio y previo consentimiento de la persona afectada, así como previa evaluación por la comisión instructora.

La empresa a través del servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de la persona que haya sufrido acoso sexual o por razón de sexo.

7.3.4. Comunicación de las conclusiones: 2 días laborables

La Unidad de Relaciones Laborales informará por escrito de la decisión finalmente adoptada en el expediente a la persona o personas denunciadas y denunciantes, a la persona instructora, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.3.5. Seguimiento: 3 meses desde el cierre de expediente

La empresa realizará un seguimiento sobre las medidas adoptadas en el expediente y una entrevista a la persona que sufrió por acoso sexual o por razón de sexo. Levantando acta en su caso y se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

8 GARANTIAS

1. Queda rigurosamente **prohibido tomar represalias** contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la Compañía las conductas descritas en el presente Protocolo o colaboren en su investigación o ayude a resolverla.

2. Se garantizará la **presunción de inocencia** de las personas acusadas de acoso sexual o por razón de sexo.

3. Confidencialidad

Se prohíbe divulgar el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como el resultado de los expedientes.

Esta confidencialidad ha de ser respetada por todas las partes involucradas y cualquier otra persona con conocimiento directo o indirecto de la denuncia.

La Unidad de Cumplimiento y la de Recursos Humanos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad durante todo el procedimiento.

En aras de garantizar la confidencialidad, las reuniones que deban celebrarse en el ámbito de la instrucción, podrán realizarse en instalaciones ajenas a la Entidad, cuando las partes así lo estimen.

4. Restitución de las víctimas

Si como consecuencia de una situación demostrada de acoso, la víctima ha sufrido represalias o perjuicios laborales, la entidad procederá a la restitución a esta en las condiciones laborales que tuviera antes de producirse esta situación.

5. Garantías para el clima laboral

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para garantizar la salud y el clima laboral más adecuado posible, pudiéndose efectuar, entre otras, traslados voluntarios o cautelares, de forma temporal o definitiva.

6. Garantías jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la victima u otras personas de la plantilla.

7. Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas intervinientes en el procedimiento v (denunciante/víctima o persona denunciada) tuviese relación de parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado o relación jerárquica en el trabajo con el instructor, estos quedarán invalidados para intervenir en el proceso.

8. Medidas cautelares

Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. podrá tomar las medidas cautelares que permitan proteger a la presunta víctima durante toda su estancia en el centro de trabajo, y con las medidas disponibles en el mismo. Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime

oportuna.

Entre estas medidas y a modo de ejemplo, se detallan las siguientes:

- Realizar un cambio de puesto de trabajo y/o turno de trabajo preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, siempre que lo solicite o medie su consentimiento.-
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa del servicio médico, adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

9. Diligencia y celeridad

El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

10. Respeto y protección a las personas

Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

11. Acompañamiento e información

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por alguna persona de la RLPT de las personas seleccionadas por las Secciones Sindicales o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

12. Respeto a los derechos de las partes

La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuanta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

13. Imparcialidad

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

14. Plazos

En cuanto al cómputo de plazos establecidos en el presente procedimiento se regirá por lo siguiente:

Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación.

Si el plazo se fija en meses, éstos se computarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación.

Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

Cuando un día fuese hábil en el municipio o Comunidad Autónoma en que residiese la persona interesada para llevar a cabo la instrucción, e inhábil en la sede de la persona instructora o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso.

9 COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

1. **Persona denunciante no es trabajadora de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. pero sí la persona denunciada.**

   De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

   - De la apertura del expediente.
   - De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
   - De la resolución final.

   Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del expediente.

   En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

   En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

2. **Persona denunciante es trabajadora de Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U. pero no la persona denunciada.**

   La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

La Empresa podrá solicitar a la empresa empleadora de la persona denunciada la aplicación de medidas cautelares durante el proceso de instrucción. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del expediente.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

3. Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.

En el supuesto en que tanto la persona denunciante como denunciada sean ajenas a la plantilla de la Compañía, pero los actos denunciados se produjeran en las instalaciones de la Empresa, no resultará de aplicación el contenido del presente protocolo de actuación en los términos expuestos anteriormente y se seguirán las siguientes pautas:

- La Compañía podrá instar a las empresas empleadoras involucradas para que inicien las correspondientes actuaciones de investigación y medidas cautelares que estimen necesarias siguiendo los principios y garantías establecidos en el presente protocolo.

- La Compañía se coordinará en el marco de las investigaciones iniciadas por sus correspondientes empleadores a fin de facilitar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

  En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.

- La Compañía podrá solicitar a las empresas empleadoras la aplicación de medidas cautelares durante el proceso de investigación que sigan dichas empresas colaboradoras.

minsait

An Indra company

Relaciones Laborales

Avda. de Bruselas 35
28108 Alcobendas,
Madrid, España
T +34 91 480 50 00
F +34 91 480 50 80

www.minsait.com