



**indra**

# **POLÍTICA DE COMPORTAMIENTOS NO TOLERADOS**

**(Acoso sexual y acoso por razón de sexo)**

## Introducción

**Indra es un proyecto empresarial basado en la innovación y el talento de sus empleados. Son las personas las que investigan, aprenden, enseñan y, en definitiva, innovan productos, servicios, modos de hacer y también de pensar.**

**Indra está comprometida y defiende la diversidad, ya que ésta es concebida como una palanca para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para hacer que esa diversidad sea efectiva Indra extiende estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.**

**Por ello quienes conformamos Indra, y explícitamente la dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores manifestamos nuestro rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.**

**El acoso sexual es un ataque a los derechos de la persona: intimidad, dignidad, libertad sexual, salud, seguridad, igualdad y no discriminación y por tanto un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo, en el que hombres y mujeres desarrollan la actividad laboral.**

**Por eso este procedimiento se dirige a la protección de los derechos y a promover los valores de respeto entre la plantilla, así como a la creación de un clima laboral cordial que permita el desarrollo del talento y las capacidades plenamente.**

**Existe una relación entre el riesgo de sufrir acoso sexual y la vulnerabilidad de la persona objeto del mismo siendo las divorciadas o separadas, las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad, las lesbianas y las pertenecientes a minorías raciales las que mayor riesgo corren de sufrir estos tipos de acoso.**

**Para hacer posible este marco y en la línea que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este procedimiento establece los medios para prevenir, detectar y solucionar cualquier discriminación por razón de sexo y acoso sexual a las empleadas y empleados, entendiendo que todos y**

**cada uno de los miembros de Indra estamos obligados a respetar este principio básico como norma de convivencia en nuestra organización.**

**Adicionalmente a la vulneración de los derechos mencionados, la existencia de estos comportamientos no deseados puede desembocar en consecuencias no deseadas y efectos sobre:**

- **Las personas que lo padecen, afectando a su salud (depresión y trastornos funcionales), a la confianza en sí mismos, al ánimo, a problemas de concentración, al rendimiento y a las perspectivas profesionales.**
- **Quienes aunque, sin padecerlo directamente, son testigos o tienen conocimiento de estos hechos, desde el punto de vista del ambiente de trabajo.**
- **La empresa, desde el punto de vista de la eficiencia, publicidad negativa y posibles incidencias jurídicas.**

## **Objetivos**

**Los objetivos de este procedimiento son:**

- **Prevenir estos comportamientos**
- **Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en Indra.**
- **Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la Empresa.**
- **Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.**
- **Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.**

En el presente Documento se definen bajo el concepto de Comportamientos No Tolerados en Indra estos tipos de conductas: ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO, y se regula un Procedimiento de Actuación.

## Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

### Definición

- Constituye **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.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- *Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual*, en los casos en que la aceptación o negativa del requerimiento de carácter sexual implica explícita o implícitamente, un condicional para la contratación, el mantenimiento del empleo, posibilidades de ascenso, u otras consecuencias laborales, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.
  - *Acoso sexual ambiental*, cuando existe un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona destinataria, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.
- 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## **Características**

**La principal característica del acoso sexual es que es indeseado y ofensivo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.**

**Por la misma razón no existe un catálogo cerrado de conductas, pudiendo ser éstas verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe.**

**Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con el sujeto pasivo por causa del trabajo y/o las realizadas prevaleciendo de una superioridad, y que posean, con carácter general, uno o varios de los siguientes elementos:**

- **Que la conducta sea indeseada, intimidatoria, desagradable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.**
- **Que la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de otros empleados se utilice de forma explícita o como base para fundamentar una decisión que afecte laboralmente al sujeto pasivo.**
- **Que la conducta genere un entorno laboral intimidatorio, ofensivo o humillante para la persona que es objeto de la misma.**

## **Ejemplos**

**A título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:**

- **Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios de carácter sexual o sobre la apariencia o en relación al sexo de la persona.**
- **El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.**

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual o relativo a su sexo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como consecuencia la discriminación, el abuso, o la humillación de una persona por razón de su sexo.
- Comentarios o comportamientos que acarreen un perjuicio laboral o creen un entorno hostil o intimidatorio por razón de su sexo o por cualquier circunstancia derivada o relacionada con el embarazo y la maternidad.

## Procedimiento de actuación

### Análisis individual de la situación

Es importante leer detenidamente las definiciones y ejemplos referidos anteriormente, de forma que sea una herramienta útil para analizar si puedes estar o no siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Incluimos, a título de ejemplo, las siguientes preguntas, por si pueden ayudar a identificar y describir el caso previamente a su denuncia, aclarando que no necesitan tener todas respuesta positiva ni ser detalladas por escrito al denunciar:

#### PREGUNTAS

1. ¿Qué ha sucedido y cuándo? **Identificación de hechos y de su proyección en el tiempo.**
2. ¿Quién o quiénes han sido los sujetos activos de la posible conducta no deseada? **Identificación del causante.**
3. ¿Ha sucedido en otras ocasiones o puede volver a suceder? **Posible reiteración**
4. ¿Alguna/o de mis compañeras/os también ha padecido esta conducta? **Posible afectación colectiva.**
5. ¿Cómo me ha afectado física y/o psicológicamente? **Afectación sujeto pasivo.**
6. ¿Me ha afectado en mi trabajo, en mis posibilidades laborales o a mi entorno de trabajo? **Afectación sujeto pasivo.**
7. ¿Esta conducta es de tipo sexual, por razón de mi sexo, o por cualquier circunstancia relacionada con mi embarazo o maternidad?

8. ¿Qué pasos debo seguir? **Identificación del procedimiento.**

## **Puesta en conocimiento de la Unidad de Atención a Comportamientos no tolerados**

**La Dirección de Recursos Humanos de Indra ha creado la unidad de atención a comportamientos no tolerados, compuesta por personas con formación en temas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, cuya competencia es recibir y resolver las reclamaciones interpuestas, respecto de la presunta comisión de comportamientos no deseados y brindar el apoyo necesario a todos los empleados para su resolución.**

**La reclamación podrá ser presentada directamente a la unidad de comportamientos no tolerados por la persona afectada, por la representación legal de los trabajadores ó por un tercero, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.**

**La reclamación podrá cursarse de forma verbal o por escrito a la dirección de correo de comportnotolerados@indra.es. Será pública la relación de personas que tienen acceso al buzón, siendo la empresa la responsable de la seguridad y de correcta privacidad del mismo así como de mantener actualizada la lista pública.**

**La persona afectada tendrá derecho a estar acompañada de un representante sindical durante todas las fases del proceso, si así lo solicita.**

**El procedimiento estará bajo los principios de urgencia, confidencialidad y respeto a las partes involucradas.**

**Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.**

**En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.**

**Durante el trámite de audiencia, que como máximo durará 15 días laborables, se mantendrá siempre la confidencialidad en todas las actuaciones.**

**La empresa informará semestralmente a la representación social de las denuncias recibidas y la resolución de expedientes.**

**Todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva sobre este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 laborables salvo que haya razones de peso que afecten al cumplimiento del plazo, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.**

**La constatación de la existencia de la conducta denunciada dará lugar entre otras medidas y siempre que el sujeto se halle dentro del ámbito de dirección y organización de Indra, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave.**