



indra

PROTOCOLO DE ACOSO MORAL

Declaración de principios

Indra asume que su éxito depende de sus profesionales, y entiende como una obligación valorar a estos por su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación a su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

Todos los profesionales de la compañía debemos respetar y fomentar constantemente los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación.

En virtud de estos derechos, Indra asume que las actitudes de acoso moral suponen un atentado a la dignidad de los profesionales de la compañía, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso moral en el trabajo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Ámbito de actuación

El presente protocolo es una acción específica que se adopta voluntariamente y que se constituye como política de aplicación en Indra Sistemas S.A., junto con la política de Comportamientos No Tolerados (acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Acoso moral

Definición

Constituye acoso moral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

- Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.
- Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:
 - Sistemática
 - Reiteración
 - Frecuencia
- Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:
 - Intencionalidad

- **Persecución de un fin**

- **El acoso moral puede ser de diversos tipos:**
 - **Acoso moral descendente:** la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
 - **Acoso moral horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
 - **Acoso moral ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Características

No existe un catálogo cerrado de conductas, pudiendo ser éstas verbales, no verbales o físicas, pero siempre no deseadas y ofensivas para la persona que las recibe.

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

- **Atentados contra la dignidad, la reputación o la autoestima de la persona.**
- **Violencia verbal, gestual o física (empujar, “cerrar la puerta en las narices”, etc).**
- **Críticas y reproches continuos e injustificados, por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.**
- **Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.**
- **Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo, destrucción de sus redes de comunicación y apoyo en el trabajo mediante rumores y mentiras.**
- **Degradación intencionada de las condiciones del puesto de trabajo, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.**
- **Control excesivo, perverso, desmedido o inapropiado.**
- **Bloquear el trabajo de una persona mediante medidas administrativas o no proporcionando toda la información con el objetivo de inducir a errores, no darle trabajo para acusarla posteriormente de bajo rendimiento, dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan, etc.**
- **Impedir, bloquear o retardar la promoción laboral de un trabajador o bien la aplicación al mismo de cualquier incremento salarial de manera sistemática y reiterativa, sin existir razones objetivas para ello (como por ejemplo las evaluaciones del desempeño anuales).**

Comunicación del presente protocolo y formación

La empresa proporcionará formación específica sobre definición, prevención y actuación frente al acoso moral a directores, gerentes y responsables de proyecto, así como a los Delegados de Prevención de cada centro y a las personas que compongan la Comisión Paritaria definida en el siguiente apartado.

El presente protocolo será difundido a todos los niveles de la organización y se incluirá en la información proporcionada a las nuevas incorporaciones.

Asimismo, se informará a los trabajadores de empresas subcontratadas (y a éstas mismas) de la existencia de este protocolo.

Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- **Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.**
- **Prioridad y tramitación urgente:** El proceso se llevará a cabo en 15 días laborables, salvo que haya razones de peso que afecten al cumplimiento de dicho plazo, tales como la complejidad en la constatación de los hechos denunciados.
- **Investigación exhaustiva de los hechos por parte de una Comisión Paritaria formada por representantes de la empresa y de los trabajadores, que estarán formados específicamente en materia de prevención y tratamiento del acoso.**
- **La Comisión Paritaria elaborará un informe en el que se expongan los hechos y se determine si ha existido o no acoso, así como las medidas que se tomarán para solucionar la situación.**

Inicio del procedimiento

Se recomienda que, dado que las víctimas no están en condiciones de defenderse por sí mismas ni de cerciorarse de que su queja no agravará la situación, antes de interponer una queja por escrito se busque asesoramiento en personas ajenas a la jerarquía de la empresa pero pertenecientes a ella, con la formación adecuada y sujetas a confidencialidad, como son los Delegados de Prevención del centro correspondiente.

Cualquier profesional de Indra que considere que él u otra persona o grupo de personas está siendo objeto de un presunto acoso moral en el trabajo puede iniciar el procedimiento de denuncia y prevención.

Asimismo, si la persona acosada pertenece a alguna empresa externa, podrá acogerse a este protocolo, siempre que el presunto acosador pertenezca a Indra.

El inicio del procedimiento se realizará por medio de un escrito dirigido al Canal de consultas sobre acoso moral, a través de la dirección de correo electrónico canalconsultasacosomoral@indra.es. Este escrito se puede presentar de forma individual o colectiva, bien por parte de las personas denunciantes (entre las que puede encontrarse o no la persona afectada), bien por parte de los representantes de los trabajadores o Delegados de Prevención.

Ante la denuncia, se informará al trabajador de la posibilidad de consulta, asesoramiento y acompañamiento por parte de la representación legal de los trabajadores u otro acompañante de su elección.

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará formada por igual número de miembros de la empresa que de la parte social, además de los expertos que se consideren necesarios para asesorar a las partes, con voz pero sin voto.

Se informará a las partes afectadas por la denuncia de quiénes son las personas que componen la Comisión Paritaria.

Características del procedimiento

En el seno de este procedimiento se dará audiencia a todas las partes interesadas, así como a las restantes personas involucradas, que podrán presentar las declaraciones y pruebas que estimen oportunas y ser acompañados, si así lo eligen, por la representación legal de los trabajadores y por alguna persona experta.

La documentación resultante se distribuirá entre los afectados, fijándose un plazo para presentar alegaciones.

Se practicará cuantas diligencias se consideren pertinentes para esclarecer los hechos. Todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva sobre este proceso, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Durante la tramitación del expediente, la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Las personas que presenten una queja de acoso tendrán derecho a dejar de trabajar con la persona denunciada, sin sufrir ningún tipo de trato desventajoso o represalia.

Una vez realizadas las investigaciones oportunas, examinado las pruebas y dado audiencia a las partes, la Comisión Paritaria elaborará un informe con los hechos y dictará una resolución y propuesta de medidas a adoptar, ya sean de carácter organizativo, psicosocial y/o de mediación.

Aunque se concluya que no se trata de un caso de acoso moral, si se comprueba la existencia de algún tipo de maltrato, deberá proponerse alguna medida de resolución del problema.

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 en los términos previstos en la normativa convencional y legal vigente.

En el caso de que la persona acosadora no pertenezca a la plantilla de Indra Sistemas, se informará a la empresa externa de los hechos acaecidos para que actúe en consecuencia y se replanteará en la unidad correspondiente la conveniencia o no de mantener a este trabajador en el proyecto.

Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe, aunque podrán adoptarse medidas disciplinarias contra las personas que presenten denuncias fraudulentas.

Seguimiento y evaluación

Se presentarán resúmenes trimestrales a la Mesa de Igualdad, a la Comisión Paritaria, a la representación sindical y a la unitaria de cada centro, informando de las denuncias y los resultados de la investigación, respetando siempre en estos informes la Garantía de Confidencialidad.

Puede promoverse la comunicación de las medidas adoptadas, previo consentimiento de la víctima, debido a que esto restituye su buen nombre, ofrece confianza en que la organización actúa al respecto y es una medida preventiva para evitar futuros casos de acoso. Se deberá prestar también una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación del trabajador que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso

La Comisión Paritaria realizará un seguimiento para constatar si las medidas adoptadas fueron efectivas o no.

El presente protocolo es revisable por Indra Sistemas S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores. La Mesa de Igualdad, la Comisión Paritaria o los Delegados de Prevención pueden proponer ampliaciones o modificaciones, en el caso de que se detectasen necesidades de mejora para la plena cobertura de las denuncias que se formulen al amparo del mismo.

Prevención

Está generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

La acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general).
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro o departamento y RR.HH.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. Para esto, la dirección debe promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de Indra Sistemas, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de la *indraweb* y/o de otros medios de comunicación:
 - Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas, haciendo una amplia difusión.

- **Realizar sesiones de información para todos los trabajadores para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.**
- **Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la zona de la web donde lo podrán encontrar.**
- **Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.**
- **Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.**