

## 9.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los siguientes principios deberán ser respetados a la hora de tramitar las denuncias que se reciban:

- i. Fácil accesibilidad a los procedimientos, que deberán ser suficientemente promocionados.
- ii. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- iii. Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- iv. Prohibición de represalias hacia la presunta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- v. Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- vi. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- vii. Investigación exhaustiva de los hechos, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- viii. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- ix. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- x. Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.
- xi. No se debe, en ninguna circunstancia, culpar a la víctima, ocultar una queja o denuncia, o disuadir a alguien que ha sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo de denunciarlo.
- xii. Todas las denuncias sobre acoso sexual que se reciban serán trasladadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

# INDITEX

## 9.5.1. DENUNCIA

El Grupo Inditex anima a cualquier persona que esté siendo víctima de estos comportamientos a reportarlo a su supervisor / responsable, a RR. HH., a la representación legal de las personas trabajadoras, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad o directamente al Responsable de Igualdad de su empresa, a través del contacto que estará a disposición en la Aplicación Corporativa, en el apartado de Igualdad, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

Todos los comentarios, quejas o denuncias sobre acoso sexual que se reciban serán trasladados a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Independientemente del medio por el que se reciba la denuncia, se comunicará con carácter inmediato, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

## 9.5.2. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA

Una vez se reciba la denuncia, en el plazo de 2 días laborables, se convocará a la Comisión de Seguimiento, que analizará la apertura del expediente de investigación.

Se constituirá una comisión instructora que realizará la instrucción de este protocolo y estará compuesta por una persona designada por la empresa y una persona designada por la RLPT.

## 9.5.3. ENTREVISTA

En el plazo máximo de nueve (9) días laborables, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia la Comisión Instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima y la persona denunciada, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas. Este plazo podrá ser ampliado por la Comisión Instructora, si lo estimase conveniente.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista. Se realizará declaración por escrito de los entrevistados y/o se levantará acta por parte de la Comisión, a decisión de la persona que declare.

En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

## 9.5.4. INSTRUCCIÓN

Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá la directriz indicada en el apartado 9.5.3.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo. Se entiende como represalia discriminatoria cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de quince (15) días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

## 9.5.5. INFORME

La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de cinco (5) días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:
  - El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, que no ha sido posible la constatación del acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
  - Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a la persona afectada, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente. Estas medidas, en ningún caso podrán ser en menoscabo de la persona denunciante.

Si se propusiese a la Dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, ésta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La dirección de RRHH adoptará alguna de las medidas propuestas anteriormente.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a la Dirección de la empresa afectada que la trasladará a las partes implicadas (persona denunciante y denunciada), y a la Comisión de Seguimiento, así como a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya tenido conocimiento por cualquiera de las dos partes del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la dirección de la empresa implicada por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.