

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Octubre 2023

1. PREÁMBULO

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Asimismo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales establece la obligación de las empresas de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que incluye la prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, encomiendan a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Incluso, el Código Penal establece que el acoso sexual y por razón de sexo pueden ser considerados delitos y estableciendo las sanciones correspondientes para estas conductas.

Dentro del Grupo Capgemini, su Código Ético conforma los cimientos de nuestra cultura ética y expresamente declara el principio de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o violencia y el compromiso de velar por un entorno laboral libre de situaciones de acoso, que incluyen intimidación, propuestas de tipo sexual, amenazas y cualquier acto de violencia.

Por su parte, el Protocolo de Capgemini para la prevención y actuación en situaciones de acoso laboral, persigue prevenir y erradicar en el marco del entorno laboral de Capgemini cualquier conducta contraria a la dignidad y valores esenciales de la persona y, más particularmente, situaciones constitutivas de acoso moral, laboral o de trato (*mobbing*), articulando para ello un procedimiento de denuncia, audiencia, investigación y, en su caso, depuración de responsabilidades frente a dichas situaciones.

De acuerdo con estos principios, el presente Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se acuerda en el marco de negociación del Plan de Igualdad del Grupo Capgemini en España (en adelante Capgemini), y las empresas que lo conforman, (Capgemini España S.L. y ACIE Agencia de Certificación Española S. L.), se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene como objetivo prevenir y erradicar en el marco del entorno laboral de Capgemini cualquier conducta contraria a la dignidad y valores esenciales de la persona y, más particularmente, situaciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, articulando para ello un procedimiento de denuncia, audiencia, investigación y, en su caso, depuración de responsabilidades frente a dichas situaciones.

A tal efecto, en este Protocolo se recogen dos aspectos fundamentales:

- a. Establecimiento de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- b. Establecimiento de un procedimiento de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Protocolo incluye dentro de su ámbito de aplicación a todas las personas trabajadoras de Capgemini y a las vinculadas profesionalmente con la Empresa, dentro del marco del entorno laboral. Deberá, por tanto, ser respetado tanto por las personas trabajadoras de Capgemini como por las personas trabajadoras de cualquier empresa auxiliar que opere en sus centros de trabajo (consultores externos, contratistas, personal de agencias, clientes, proveedores, socios comerciales...). Igualmente, se aplicará en todo lo que resulte compatible con su relación laboral, a cualquier otra persona vinculada profesionalmente con Capgemini.

A título de ejemplo, el Protocolo será de aplicación en las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora 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 alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

Se entiende por ciberacoso, cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales (redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- i. Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento.
- ii. Publicar fotografías que puedan ser comprometidas y sin consentimiento de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio.
- iii. Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- iv. Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales etc.

El presente Protocolo tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma, prorrogable anualmente mediante acuerdo entre las partes, sin perjuicio de que, en función de las necesidades o nueva normativa que pudiera ir surgiendo durante su vigencia, se puedan modificar o incorporar acciones o puntos adicionales.

El procedimiento de actuación regulado en este Protocolo es interno. En consecuencia, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer ante los organismos públicos o tribunales competentes. Dicho esto, en caso de que se inicie un proceso judicial relacionado con estos mismos hechos, podrá interrumpirse, sin perjuicio de que puedan mantenerse medidas cautelares si así lo acordara la Comisión Instructora (CI), hasta la resolución del mismo.

4. DEFINICIONES

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Atendiendo al tipo de conducta, pueden diferenciarse dos tipos de acoso sexual:

- 1) Chantaje sexual: es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre la situación laboral y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Por tanto, el sujeto activo es la persona que tiene poder para decidir sobre la relación laboral de la persona acosada. Puede ser la persona jerárquicamente superior o una persona que, sin serlo, pueda influir en las decisiones de aquélla.

- 2) Acoso sexual ambiental: es el acoso sexual producido por la persona que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de la misma, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Si bien en este tipo de conductas, no existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la situación laboral y las condiciones de trabajo de la persona acosada, pueden ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su situación laboral.

En este caso, son sujetos activos las personas compañeras de la persona acosada, con independencia de su posición o estatus, tengan o no superioridad jerárquica, así como terceras personas relacionadas con el entorno de trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual, las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales: insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso por razón de sexo

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Los actos de violencia u hostigamiento podrán llevarse a cabo con palabras, gestos, destruyendo las redes de comunicación u otros medios digitales de la persona acosada (aislamiento social laboral), dañando su reputación o minando su autoestima en público (burlas, ridiculizaciones, difusión de rumores o calumnias...), cuestionando injustificada y continuamente sus decisiones o actuaciones, o de cualquier otro modo que conlleve una degradación deliberada de la dignidad y condiciones de trabajo de la persona o personas agredidas, y generando síntomas físicos, psicosomáticos o psicológicos que pongan en riesgo su integridad física y/o moral.

Para determinar que estamos ante un acoso por razón de sexo, el motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo, las conductas que se describen a continuación:

- El trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- La utilización de un humor sexista.

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.

5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES

5.1 En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral y/o profesional, Capgemini se obliga a propiciar las garantías que lo faciliten, con el fin de crear un entorno laboral seguro, respetuoso y exento de todo tipo de acoso. De este modo, todas las personas trabajadoras de Capgemini tienen el derecho inalienable a que se respete su dignidad y tienen también la obligación, especialmente aquellas que ejercen cargos de responsabilidad y/o con autoridad sobre otras, de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos profesionales (compañeros de Capgemini, clientes, proveedores, colaboradores externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que así sea, no tolerando ni ignorando comportamientos o situaciones susceptibles de constituir acoso laboral u otro tipo de violencia laboral, e informando y apoyando a las personas que lo pudieran estar sufriendo.

5.2. Capgemini reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para toda la organización, por lo que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudieran resultar de aplicación, a solicitar la activación de este Protocolo por los cauces y conforme al procedimiento regulados en el mismo.

5.3 Capgemini se compromete a prestar apoyo y asistencia específica a las personas que pudieran estar padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, articulando y dando a conocer las diferentes vías de información y resolución de este tipo de situaciones dentro de la Empresa. A tal efecto, Capgemini publicará este Protocolo en su Intranet (Talent) y facilitará oportunidades de información y formación para que, especialmente el equipo directivo, tenga una mayor conciencia sobre esta materia y sobre los derechos, obligaciones y responsabilidades derivadas de la misma.

5.4 Capgemini se compromete a integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo. Todo lo anterior, sin perjuicio de la integración del mismo en el sistema de cumplimiento normativo conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

5.5 Capgemini acepta su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad respecto de las quejas o denuncias, intervinientes y procedimientos seguidos en materia de acoso laboral.

5.6 Todas las personas trabajadoras tienen derecho a activar y a utilizar el procedimiento regulado en este Protocolo con las garantías recogidas en el mismo, y a no ser objeto de intimidación, represalia, trato injusto, desfavorable o discriminatorio por ese motivo. La Empresa garantiza que no se admitirán represalias contra la persona que, sintiéndose acosada, presente una queja o denuncia interna, ni contra las personas que participen en los procesos de denuncia, investigación o resolución de ésta.

5.7 De acuerdo con estos principios, Capgemini declara que el acoso, en cualquiera de sus modalidades, no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto, y será sancionado con contundencia.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, se establecen las siguientes medidas:

- Capgemini promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato y de oportunidades, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Las personas responsables de los equipos de trabajo velarán por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso y discriminación, no debiendo ignorar situaciones que puedan ser constitutivas de acoso y discriminación.
- Capgemini facilitará la integración de las nuevas incorporaciones, evitando situaciones de aislamiento o discriminación por razón de sexo.
- Capgemini facilitará información y formación a todas las personas trabajadoras sobre los principios y valores que debe respetarse en la empresa y sobre las conductas no admisibles en el ámbito laboral.
- Capgemini facilitará formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de las unidades de negocio, así como a las personas componentes de los Comités de Seguridad y Salud de los diferentes centros de trabajo y a las personas componentes de la Comisión de Igualdad.
- Capgemini promoverá campañas de comunicación y sensibilización para la prevención del acoso.
- Capgemini promoverá la divulgación de este protocolo para garantizar que todas las personas trabajadoras tienen conocimiento del mismo, mediante las siguientes acciones:
 1. Se procederá a la publicación del Protocolo en la Intranet de la Compañía con el fin de que sea accesible en todo momento para cualquier persona trabajadora del Grupo Capgemini en España.
 2. Con la entrada en vigor del Protocolo, se realizará una comunicación dirigida a todas las personas trabajadoras de la empresa informándolas de la actualización del mismo.
 3. Se informará a aquellas terceras empresas cuyas personas trabajadoras puedan estar prestando servicio en los centros de trabajo de Capgemini, a cerca de la existencia del Protocolo.
 4. Dentro del procedimiento de Onboarding, se incluirá información sobre el Protocolo para las personas que se incorporen a la empresa.
- Capgemini prohíbe las manifestaciones o insinuaciones que sean contrarias a la dignidad de la persona, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. En caso de tener conocimiento de conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección

de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones y acciones que en su caso procedan para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

- Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios aquellas conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de las personas trabajadoras de la empresa hacia otras personas trabajadoras, así como hacia personas empleadas de clientes, empresas proveedoras y empresas usuarias de los servicios e instalaciones de Capgemini España o ACIE o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido asignada la persona.

- La Dirección de la Compañía garantiza la activación del procedimiento interno de actuación por acoso sexual o acoso por razón de sexo cuando se denuncie la existencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de hechos susceptibles de ser considerados acoso sexual o por razón de sexo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El presente Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo tendrá en cuenta los valores y principios del Grupo Capgemini en la materia, ajustándose en todo caso a la legislación española vigente en cada momento.

7.1 Aspectos y principios que necesariamente deben acompañar e informar el procedimiento.

- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona denunciante.

- Protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad respecto de las personas involucradas en el proceso.

- Corresponsabilidad de la Empresa y de las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una queja o denuncia, atestigüen, colaboren o participen en el proceso de investigación que se lleve a cabo, ni contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso hacia sí mismos o hacia terceros. Se garantiza por tanto la indemnidad frente a represalias y que no se producirá trato adverso o efecto negativo respecto de las personas como consecuencia de la presentación por su parte de una queja o denuncia dirigida a impedir una situación de acoso y a iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo. Lo anterior no impedirá la adopción de las medidas oportunas, incluidas las medidas disciplinarias aplicables, en caso de denuncia falsa. La denuncia falsa se refiere a aquellas situaciones en las que, una vez instruido el expediente y sin ningún género de duda, pueda demostrarse que la persona denunciante ha obrado de forma deshonesto o como mala fe para perjudicar a la persona denunciada.

- Se procurará protección suficiente a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas y/o psicológicas que puedan derivarse de la posible situación de acoso, y atendiendo particularmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre. Para ello, se mantendrá una estricta confidencialidad durante el proceso de investigación interna, pudiendo adoptar

medidas cautelares hasta la finalización del proceso de investigación, si se considerara oportuno. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la presunta víctima de manera voluntaria.

- El proceso de investigación interna se llevará a cabo con el debido respeto tanto hacia la persona denunciante, que no podrá recibir un trato desfavorable por este motivo, como hacia la persona denunciada, amparada por el principio de la presunción de inocencia. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y serán expresamente advertidas de este deber, quedando identificadas en el expediente.
- Rigurosidad en la aplicación del procedimiento de actuación aquí regulado, garantizando una investigación objetiva y exhaustiva de los hechos denunciados, con audiencia imparcial y justa para todas las personas afectadas, pudiendo incorporarse profesionales expertos independientes a propuesta de la persona que instruya el expediente.
- El proceso será estrictamente confidencial, salvo que cualquiera de las personas afectadas interpusiera una denuncia o demanda judicial y, a resultas de ello, fuera necesario aportar todo o parte del expediente interno a la autoridad administrativa o judicial competente. Igualmente, la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de información obtenida a través del proceso de investigación para la adopción de las medidas disciplinarias que pudieran resultar procedentes.
- Salvo que sea necesario para la investigación de los hechos, la información relativa al procedimiento de investigación no se desvelará a personas no involucradas en los hechos denunciados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso medidas disciplinarias, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas.

7.2 Inicio del procedimiento.

7.2.1 El procedimiento regulado en este protocolo se iniciará con la presentación de una queja o denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo a través del canal interno o línea de ayuda de Capgemini denominado SpeakUp, sistema de recepción de quejas, denuncias o preocupaciones en torno a la ética, voluntario y confidencial, que puede ser utilizado vía web (visitando el portal de [SpeakUp](#)) o vía telefónica (a través del teléfono local de SpeakUp disponible en el portal de SpeakUp **900-839109**). Este sistema permite la realización de denuncias anónimas.

Si la queja o denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo se realizase a través de un conducto distinto de SpeakUp (departamento de RRHH, Representación Legal de las Personas Trabajadores, Comité de Seguridad y Salud, etc.), el receptor de aquellas redirigirá a la persona que hubiera formulado la denuncia al canal interno SpeakUp para un mejor tratamiento de la misma, al ser éste el marco más garantista para las personas trabajadoras. Todo lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de que desde los departamentos de RRHH o de Ethics & Compliance pudiera iniciarse de oficio una denuncia activando este protocolo cuando se sospeche de una situación que pudiese ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

Cualquier denuncia recibida a través del canal interno SpeakUp, o cualquier otro canal, que haga referencia, de alguna forma, a una conducta que pueda estar relacionada con acoso sexual o por razón de sexo, será instruida en base al presente Protocolo. La persona denunciante podrá, para mayor

claridad, identificar expresamente que el ámbito de la queja o denuncia se enmarca dentro del acoso sexual o por razón de sexo.

De la queja o denuncia recibida se deberá acusar recibo al denunciante en el plazo de 7 días naturales desde su recepción.

7.2.2 La presentación de la denuncia se podrá hacer: (a) directamente por la persona que está sufriendo la situación de acoso (la persona afectada, empleada por Capgemini o vinculada profesionalmente); (b) por la representación sindical de la persona afectada empleada de Capgemini; o (c) por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, incluyendo su presentación de oficio por el departamento de RRHH o Ethics & Compliance.

Si la persona denunciante es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (persona afectada), se llamará a ésta a una comparecencia ante la persona o equipo instructor para examinar el relato de hechos denunciados y ratificar (o no) la denuncia presentada por ese tercero. Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

La denuncia podrá contener la identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto o ser anónima.

7.2.3 La queja o denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá contener los datos e información siguientes para la apertura del proceso de investigación:

- Identificación de la presunta persona acosadora, y puesto que ocupa dentro de Capgemini o de su entidad empleadora.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa dentro de Capgemini o de su entidad empleadora.
- Resumen /descripción cronológica de los hechos.
- Identificación de los/las posibles testigos.
- Identificación de posibles pruebas adicionales (documental o de cualquier otra naturaleza).

7.2.4 Cuando el Responsable del Sistema Interno de Información reciba una queja o denuncia sobre un posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará y remitirá aquella al Departamento de Recursos Humanos de Capgemini, área de Relaciones Laborales (en adelante, Dirección de Relaciones Laborales), dentro del plazo de los dos días hábiles siguientes a su recepción, debiendo la Dirección de Relaciones Laborales acusar recibo de la comunicación recibida.

7.2.5 Una vez recibida la reclamación o denuncia sobre acoso, la Dirección de Relaciones Laborales realizará un chequeo o control de plausibilidad de la misma y, en caso de resultar positivo, promoverá convocará la constitución de la Comisión Instructora (CI).

Para el referido chequeo o control de plausibilidad de la denuncia, la Dirección de Relaciones Laborales de Capgemini, podrá requerir a la persona denunciante, fuera ésta o no anónima, que aporte o

complete los hechos informados sobre la presunta situación de acoso, con el fin de tratar de recabar los datos e información mínimos exigidos para la denuncia.

En el chequeo o control de plausibilidad exclusivamente se procederá a revisar si, a la vista de la documentación aportada, es posible iniciar una investigación o si los hechos denunciados reúnen las características, en función de las definiciones establecidas en el presente protocolo, para ser investigados en el ámbito de dicho protocolo.

La Dirección de Relaciones Laborales de Capgemini dará traslado de la denuncia a la Comisión Instructora en el plazo máximo de los 3 días hábiles siguientes a contar desde aquel en el que reciba la información del equipo del Responsable del Sistema Interno de Información o, en su caso, desde que se hubiera completado en sentido positivo el chequeo o control de plausibilidad.

En los casos en los que las quejas o denuncias no hubieran superado el control de plausibilidad, la Dirección de Relaciones Laborales de Capgemini informará sobre ello al equipo de Ethics & Compliance, para su conocimiento. Posteriormente, se informará a la persona denunciante de forma motivada y garantizando la confidencialidad tanto de las personas afectadas como de los hechos y datos del procedimiento. Igualmente se proporcionará información en las reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

No podrán tramitarse a través del procedimiento regulado en este Protocolo las quejas o denuncias anónimas cuyos hechos no hubieran podido superar el control de plausibilidad por no haberse podido recabar o identificar los datos e información necesarios, ni aquellas que se refieran a cuestiones distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo sin perjuicio de que estas últimas se puedan reconducir al procedimiento de aplicación, si así corresponde.

En relación con lo anterior, de conformidad con lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Responsable del Sistema Interno de Información delega estas investigaciones en la Comisión Instructora (CI) y el análisis previo de las mismas en la Dirección de Relaciones Laborales de Capgemini.

7.3 La Comisión Instructora (CI): su composición y funcionamiento.

La Comisión Instructora (CI) tendrá la responsabilidad de realizar una investigación sobre los hechos denunciados, tratando cada caso de manera individualizada y plasmando el resultado de dicha investigación en un informe de conclusiones que podrá incorporar una propuesta de actuaciones o medidas correctoras.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por el Responsable del Sistema Interno de Información, o persona en la que delegue, un miembro del área Ethics & Compliance, un miembro del área de Recursos Humanos, un miembro del área de Relaciones Laborales Capgemini y un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras integrante de la Comisión de Igualdad.

Todas las personas que formen parte de esta comisión deberán contar con formación específica en la materia.

El miembro de la Comisión Instructora (CI) perteneciente al área de Relaciones Laborales de Capgemini actuará como instructor o instructora del expediente, asumiendo, de forma delegada

respecto de la Comisión, la función de dirigir y coordinar, en nombre de la Comisión Instructora, el proceso de investigación y las subsiguientes actuaciones que a la Comisión Instructora competen.

Durante la investigación del caso, la persona instructora del expediente mantendrá informados al resto de miembros integrantes de la Comisión Instructora sobre la evolución y resultado de la investigación, y en particular informará sobre las personas llamadas a declarar, actas de las entrevistas, pruebas practicadas, así como cualquier otra actuación que pueda llevar a cabo la persona que lo instruya.

Al finalizar la investigación se entregará un informe de la instrucción realizada, donde se recoja el relato de la denuncia, un resumen de todas las pruebas practicadas, declaraciones recogidas y el informe de conclusiones.

7.4 Investigación

La investigación de los hechos denunciados se llevará a cabo por el instructor o instructora del expediente.

Asimismo, con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad, objetividad, exhaustividad e imparcialidad del proceso de investigación de los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, el instructor o instructora del expediente podrá asignar a un experto independiente la investigación de los hechos y la elaboración del ulterior borrador de informe de conclusiones y/o la colaboración en el proceso de investigación. En tal caso, el proceso de investigación se llevará a cabo por la persona instructora y la experta independiente, conformando ambos el equipo instructor del expediente.

Durante la investigación se llevarán a cabo cuantas diligencias se consideren necesarias para esclarecer los hechos denunciados, dando audiencia en cualquier caso a las partes más directamente afectadas, es decir, a la persona o personas denunciantes y a la persona o personas denunciadas siempre por separado. Además de lo anterior, se mantendrán entrevistas con implicados, testigos o terceras personas que, en opinión del equipo instructor, puedan aportar información útil para la comprobación de los hechos. A todas las personas que participen de las entrevistas se les informará de la posibilidad de asistir acompañadas de la persona miembro de la comisión instructora por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante dichas entrevistas, el equipo instructor tendrá como objetivo principal conocer, entre otras cuestiones, en qué situación se encuentran las personas directamente afectadas, si ha existido o no acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, quién o quiénes han estado provocando y sufriendo dicha situación, relación jerárquica entre los mismos, a través de qué tipo de comportamientos, actuaciones o situaciones se ha materializado dicho acoso, si la situación era conocida por algún superior jerárquico y qué tipo de respuesta hubo, si existen antecedentes similares en el entorno laboral, si ha resultado afectada la salud de alguna persona, etc.

Asimismo, durante el curso de las entrevistas, el equipo instructor tratará de recabar todas las pruebas que consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos y para la elaboración del informe de conclusiones: correos electrónicos, testimonios o declaraciones de otros afectados o implicados, informes médicos, etc. Con tal propósito, informarán y solicitarán a las personas entrevistadas que aporten cualquier evidencia, documento o material que pueda apoyar su declaración y ayude a descubrir lo sucedido en relación con los hechos objeto de investigación.

El desarrollo de las entrevistas se regirá por las siguientes normas:

- Todas las personas entrevistadas serán instruidas sobre los principios informadores del procedimiento de actuación regulado en este Protocolo, recogidos en el apartado 7.1 anterior (fundamentalmente, la garantía y respeto a la intimidad y protección de datos, confidencialidad, no represalia, presunción de inocencia, contradicción, objetividad e imparcialidad).

- Todas las personas participantes en la tramitación del expediente (miembros de la Comisión, equipo instructor, etc.) quedan sujetas a la obligación de estricta confidencialidad y sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la misma.

- La información y documentación que se aporten e incorporen al expediente serán tratadas de manera confidencial, salvo en los casos en que esto no fuera posible por requisitos legales, o para llevar a cabo una investigación correcta, o cuando se requiera el uso de dicha información para la adopción por parte de la Dirección de la Empresa de medidas disciplinarias. En todo caso, toda la información será tratada con absoluto cuidado.

- Se documentará el contenido de las reuniones de alguna de las siguientes maneras, previo consentimiento de la persona entrevistada:

a) mediante una grabación de la conversación o

b) a través de una transcripción de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la persona entrevistada la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma el acta de la entrevista.

- Las entrevistas se desarrollarán dentro de un marco de sensibilidad, respeto y buen trato entre los participantes.

- Se requiere que todas las partes implicadas en el proceso de investigación cooperen durante el mismo, proporcionando la información solicitada. No cooperar con la investigación podrá conllevar la adopción por parte de Capgemini de medidas disciplinarias.

Si antes o durante el proceso de investigación se apreciaran indicios de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos de Capgemini la adopción de medidas cautelares tales como licencias retribuidas o la separación física de las personas directamente afectadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Por otra parte, si antes o durante el curso de la investigación se detectara que la naturaleza de los hechos denunciados o relacionados con éstos son susceptibles de ser constitutivos de delito o de ilícito en ámbito distinto del laboral, la Comisión Instructora, a propuesta de la persona o equipo instructor, remitirá todo lo actuado hasta ese momento al área de Ethic & Compliance para su tratamiento conforme al Sistema de Prevención de Delitos de la Empresa.

El proceso de investigación tendrá una duración máxima de tres (3) meses, a contar desde la recepción de la comunicación realizada por la persona denunciante. No obstante, en aquellos casos en los que la especial complejidad o naturaleza de los hechos investigados así lo requiriesen o aconsejasen, la investigación podrá extenderse, hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

7.5 Elaboración del informe

Los hechos y conclusiones extraídos del proceso de investigación serán reflejados en un informe de conclusiones que será elaborado por la persona instructora del expediente, asistida en su caso por la persona experta independiente designado para actuar como parte del equipo instructor.

El informe incluirá, al menos, la información siguiente:

- Antecedentes del caso: contenido de la denuncia y trámites internos seguidos para la apertura y desarrollo del procedimiento regulados en el presente Protocolo.
- Resumen de los principales hechos declarados y de los objetivamente acreditados durante las actuaciones practicadas en el proceso de investigación, con identificación de las manifestaciones y/o pruebas en base a los cuales se han determinado aquellos.
- Conclusiones que recojan la constatación o no de los hechos denunciados.
- En su caso, propuesta de actuaciones o medidas correctoras a adoptar por parte de la Dirección de la Empresa (cambios organizativos o de puesto de trabajo, acciones formativas, sanciones de carácter disciplinario, etc.).

El informe de conclusiones podrá ser firmado por todos los miembros de la Comisión Instructora, los cuales podrán aportar consideraciones particulares, que se recogerán en el acta de la reunión donde se presente dicho informe.

El informe se firmará dentro del plazo máximo de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de la investigación, es decir, desde la emisión del Informe

7.6 Máxima celeridad posible en el procedimiento de actuación.

Dada la trascendencia de la materia a la que se refiere, el procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo debe regirse por el principio de prioridad y máxima celeridad posible en todas las actuaciones. Por tanto, los plazos establecidos en el presente protocolo tendrán la condición de plazos máximos.

7.7 Actuaciones posteriores a la elaboración del informe.

Del informe de conclusiones se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos de Capgemini que, a su vez, informará a la Dirección de Negocio correspondiente para que, a la vista de lo actuado y propuesto por la Comisión Instructora, se adopten las medidas oportunas, si proceden. Las Direcciones de RRHH y Negocio, tomando en consideración la gravedad o entidad de los hechos acreditados durante el proceso de investigación, tomarán su decisión en un plazo máximo de quince días desde la recepción del informe de conclusiones. Será necesario informar de las medidas a adoptar al CEO en el caso de que se concluya el proceso de instrucción con existencia de acoso sexual o por razón de sexo y/o se impongan sanciones laborales muy graves. Igualmente, se informará al equipo de Ethic & Compliance.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, dará lugar entre otras medidas y siempre que el denunciado se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de las sanciones laborales que se determine en cada caso, de acuerdo a la legislación vigente. En el caso de que se determinara la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona denunciada, Capgemini podrá adoptar medidas de separación entre la persona denunciante y la persona denunciada que no suponga en modo alguno un perjuicio para la persona denunciante.

Cuando no se constate la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se procederá al archivo del expediente y se dará por finalizado el proceso.

La Dirección de Recursos Humanos proporcionará información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. La información que se proporcione se elaborará de tal manera que elimine y disocie por completo todos los datos de carácter personal y demás circunstancias o información que permitan directa o indirectamente la identificación de cualquiera de las personas afectadas o participantes en el proceso. Se protegerá en todo momento la identidad y la intimidad de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales. Esta información será comunicada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad una vez finalizado el proceso de investigación y conclusiones, salvo que se hubiera decretado el secreto del sumario por el Juzgado que instruya la causa y hasta que se dite el levantamiento del mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá proponer medidas preventivas que permitan a futuro evitar el acaecimiento de nuevas situaciones.

Las personas que informen de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo no estarán sujetas a ninguna medida disciplinaria o adversa por parte de Capgemini por dicho motivo.

La Comisión Instructora llevará a cabo un seguimiento de las medidas propuestas en su informe de conclusiones, velando por que en ningún caso se produzca discriminación o represalia contra cualquiera de las personas trabajadoras que hubieran intervenido en el procedimiento de investigación.

7.8 Comunicación del informe final

La Comisión Instructora o, en su caso, el instructor o instructora del expediente actuando de forma delegada respecto de aquella, comunicarán, tanto a la persona denunciante como a la persona o personas denunciadas, las conclusiones alcanzadas en el curso del proceso de investigación. En todo caso, en dicha comunicación se garantizará la confidencialidad respecto de la persona informada, la persona o personas afectadas por los hechos, y del resto de los intervinientes en el proceso. Igualmente se garantizará la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento, comunicándose en las conclusiones lo estrictamente necesario.

Esta comunicación será independiente de aquellas otras en las que, en su caso, pudiera notificarse a las personas interesadas la adopción de medidas laborales o disciplinarias.

7.9 Miscelánea

En caso de que las denuncias afecten, tanto en su calidad de denunciado, denunciante o posible testigo a algunas personas que pudiese intervenir en la instrucción del expediente, dichos miembros se abstendrán de su participación en el proceso, pudiéndose en ese caso, sustituirse por otros miembros

o, en el caso de que se trate de un integrante de la Dirección de la Compañía o de la Dirección de Relaciones Laborales nombrar a un tercero experto.

8. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

La Dirección de Capgemini garantiza la difusión de este Protocolo a todas las personas trabajadoras de cualesquiera niveles mediante su publicación en los canales de comunicación internos de la Empresa.

La Empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, incluyendo formación e información dirigida a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo e influir en las actitudes y comportamientos de las personas que trabajan para y en Capgemini de conformidad con el espíritu, principios y valores del presente Protocolo.