

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

ÍNDICE

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
2	PRINCIPIOS GENERALES	4
3	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4	DEFINICIONES	7
5	RESPONSABILIDADES.....	10
6	PREVENCION, FORMACION Y COMUNICACIÓN	11
7	PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.....	12
7.1	INICIO	12
7.2	INVESTIGACIÓN	14
7.3	FASES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....	14
8	APROBACIÓN.....	16

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores en la organización que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Entre los valores corporativos que se promueven en Akkodis se encuentran el espíritu de equipo, fortalecimiento de las personas y enriquecimiento de la sociedad. El compromiso de la Empresa en estos aspectos supone que estos valores se apliquen promoviendo el libre desarrollo de las personas protegiendo el derecho a la dignidad y a la integridad física y moral.

Akkodis no admite tratos inhumanos, degradantes o de discriminación alguna por cualquier circunstancia/condición personal o social en el desarrollo de su actividad.

Por tanto, y de conformidad con la legislación aplicable de las distintas normativas europeas y nacionales que regulan la necesidad de prevenir todos los comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral

Akkodis establece este protocolo de actuación en materia de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Este protocolo se establece de acuerdo con los siguientes preceptos:

- **Constitución Española**, donde se recoge en su Art. 15 el deber de preservar la salud de todos/as los trabajadores/as, su integridad física o psíquica, así como los artículos 10.1 (libre desarrollo de la personalidad), art. 14 (derecho a la vida, integridad física y moral) y art 18.1 (derecho al honor, la intimidad personal, familiar y propia imagen).
- **Estatuto de los Trabajadores** conforme a su art. 4.2. e) donde recoge el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Código Penal**, conforme a su art. 173 donde se recogen los delitos contra la integridad moral, en concreto los actos en el ámbito de la relación laboral que, prevaleciendo su relación de superioridad, se produzcan de manera reiterada y sean hostiles y humillantes hasta suponer grave acoso contra la víctima.

2 PRINCIPIOS GENERALES

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
2. Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
3. El derecho de libertad y orientación sexual, así como a la identidad de género deben ser respetados y la compañía velará por que se eliminen las conductas que puedan provocar discriminaciones, menoscaben este derecho o atenten contra la integridad física o psíquica de quienes la sufran.
4. Se acepta la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
5. Se reconoce el respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, en su

derecho a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

Las situaciones de acoso serán consideradas faltas muy graves de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda para testificar o ayude o participe en la investigación de un caso de acoso.

Toda persona que se considere que es o ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

La Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso laboral en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tales conductas.

3 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente Protocolo persigue:

1. Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral.
2. Facilitar que las personas trabajadoras se puedan identificar cualquier situación de acoso laboral.
3. Establecer un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso laboral.

El presente protocolo se aplica a todo el personal que presten sus servicios en Akkodis, ya sea personal propio o procedente de otras empresas, personal puesto a disposición en empresas usuarias, y las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación, personal en prácticas o aquéllas que realizan voluntariado.

En el caso de concurrencia de las personas trabajadoras de terceras empresas en el lugar de trabajo, se garantizará la coordinación entre empresa principal o titular de dicho lugar de trabajo y las demás empresas, de forma que se aseguren las garantías de las personas trabajadoras en materia de acoso.

Tal es el caso del personal subcontratado, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.). Así mismo, se garantizará la citada coordinación cuando el supuesto acoso ocurra en instalaciones ajenas a las de empresas principales y titulares del lugar de trabajo en las relaciones de subcontratación.

Debido a la existencia de un protocolo concreto en materia de acoso sexual y por razón de sexo, el presente protocolo no se aplicará en la citada materia.

4 DEFINICIONES

A los efectos del presente Protocolo las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- **PERSONA PROTEGIDA.** Se refiere a las personas amparadas por este protocolo e incluye al personal que preste sus servicios en Akkodis, incluido el personal puesto a disposición, así como el personal contratado en proyectos vinculados a la Compañía, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye a las personas trabajadoras de las empresas contratadas por AKKODIS, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia Organización.

La expresión incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con AKKODIS llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la

llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

- **ACOSO.** Conducta, declaración o solicitud que, realizada de forma reiterada, sistemática y prolongada en el tiempo, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria para las personas, que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona. Estas implicaciones deben impactar en el ámbito psicológico, sexual, y/o ideológico de la persona, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. Para considerar una situación de acoso, debe cumplir los siguientes criterios:
 - **Sistematicidad.** conductas persistentes, con frecuencia considerable y con pautas de acción ordenadas y organizadas.
 - **Objetivable:** conductas observables, considerando importantes hechos y documentos presentes al respecto.
 - **Asimétrica:** con una diferencia de poder entre los implicados, ya sea formal o informal.
 - **Dañina para la persona acosada** y generalmente pragmática para la persona que ejerce la acción de acoso, siendo consciente de la misma y buscando habitualmente un fin concreto.

- **Entorno laboral:** debe producirse en el lugar de trabajo o con ocasión de éste.
- **ACOSO LABORAL.** Se trata de la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, en el marco de una relación de trabajo, dirigidas de manera reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica, si no en términos psicológicos – con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima.

Esta expresión hace referencia a lo que en términos más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo”. Por ello la violencia descrita en el párrafo anterior que se dé dentro de una relación de trabajo, aunque no responda a las necesidades de la organización de este, deberá suponer tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

A los efectos de este protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso laboral, podrían ser constitutivas del mismo, a título de ejemplo y si ánimo excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas:

- Designar trabajos degradantes o innecesarios
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

* EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO ofrece en su NTP-476 una Relación de Conductas de Hostigamiento que podrían servir de referencia para entender y delimitar una posible situación de acoso psicológico.

5 RESPONSABILIDADES

La organización se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de las normas y políticas vigentes en cuanto a Seguridad y Salud laboral.
- Garantizar la integridad física y psíquica (y moral) e intimidad, evitando entornos hostiles o intimidatorios dentro de Akkodis.
- Ofrecer formación y poner a disposición de todas las personas trabajadoras las herramientas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Establecer los mecanismos para la comunicación de posibles incidentes, garantizando en todo momento la confidencialidad de su tratamiento.
- No admitir discriminación ni represalia contra los trabajadores/as por el hecho de haber comunicado sobre infracciones reales o sospechadas.

Las personas trabajadoras se comprometen a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.

- Respetar a los compañeros y compañeras, velar por la armonía del ambiente laboral y no realizar amenazas, coacciones o actos de violencia, rechazando toda conducta que atente contra la integridad, igualdad o la dignidad de los demás.

6 PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Dirección de la empresa y la Representación Laboral de las Personas Trabajadoras (RLPT) promoverán:

- La toma de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras del acoso:
 - La concienciación, la información y la prevención del acoso en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.
 - La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas contra las personas trabajadoras.
- El trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Akkodis velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como la dotación personal y material necesaria.

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el presente protocolo publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa. Asimismo, la Empresa, promoverá las acciones que estime necesarias (formación, jornadas, charlas específicas, etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

7 PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

A continuación, se describe el procedimiento acordado para la gestión de las situaciones de acoso laboral que se detecten en el entorno laboral de la Empresa.

7.1 INICIO

Para iniciar el protocolo de acoso laboral, la persona protegida deberá comunicarlo por escrito a la responsable de RRHH Lola Rodríguez, Lola.RODRIGUEZ@akkodis.com o a la persona responsable de Relaciones Laborales Maria Teresa Gómez, Maria-Teresa.GOMEZ-HERNANDEZ@akkodis.com. La persona protegida será informada sobre el funcionamiento del procedimiento comunicando los pasos a realizar.

La comunicación por escrito deberá hacerse de alguna de las siguientes formas:

- A través del correo electrónico;
- En el caso de no ser factible utilizar correo electrónico, también podrá realizar la comunicación por medio de correo ordinario a la sede de la empresa, ubicada en

Calle Martínez Villergas 52 Bloque C | 28027 Madrid, dirigida a la atención de Lola Rodríguez o Maria Teresa Gómez.

La comunicación debe contener al menos el siguiente detalle, que permita identificar la necesidad de abrir el presente protocolo (En Anexo a este protocolo, se propone modelo de denuncia para ayudar a la apertura del protocolo):

- Identificación de las personas implicadas:
 - Acosador/a
 - Víctima
 - Posibles testigos
- Descripción de los hechos:
 - Tipo de conducta acosadora
 - Fecha en que suceden los hechos (tantas veces como tengan lugar)
 - Lugar donde se dan los hechos
- Solicitud expresa de iniciar el protocolo.

La responsable de RRHH o Relaciones laborales conforme la información facilitada, analizará si se determina posible acoso y si procede activar el procedimiento de investigación. Para ello, se podrá contar con el apoyo de entidades y servicios especializados externos, y de los profesionales y expertos en la materia que considere necesarios.

7.2 INVESTIGACIÓN

Dentro de los 5 días laborables siguientes a la recepción de la denuncia, el responsable de RRHH o relaciones laborales determinará la apertura del proceso de investigación.

Cuando los involucrados en la denuncia sean trabajadores puestos a disposición en Empresas Usuarias de Akkodis, el Departamento de Servicio y/o Responsable de Unidad de Negocio afectado, se pondrá en contacto con un representante de la empresa usuaria para coordinar las actuaciones: activar el procedimiento de actuación en materia de acoso que la empresa usuaria tenga establecido, o el de ambas empresas (empresa usuaria y AKKODIS).

7.3 FASES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días laborales desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. Excepcionalmente, en función de cada situación concreta, el plazo de investigación podrá ampliarse hasta que se aclaren los hechos.

El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe. Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos.

Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo. En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

8 APROBACIÓN

En Madrid, a 12 de junio de 2024, la RLPT de Akkodis y la empresa (Akkodis):

Nombre y Apellidos	Puesto	Firma
ROCIO GARCIA TORRES	Tecnico de prevenecion de riesgos laborales	ROCIO GARCIA TORRES Digitally signed by ROCIO GARCIA TORRES Date: 2024.06.13 06:36:46 +02'00'
EDUARDO GARCIA TORRES	Consultant/RLPT Madrid	GARCIA TORRES Eduardo Digitally signed by GARCIA TORRES Eduardo Date: 2024.06.13 07:36:14 +02'00'
GUILLERMO BLANCO DOMINGUEZ	Tecnico RRHH/Parte empresarial	BLANCO DOMINGUEZ (2) Guillermo Digitally signed by BLANCO DOMINGUEZ (2) Guillermo Date: 2024.06.13 08:24:26 +02'00'
BEATRIZ FERNANDEZ GOMEZ	Técnico RRHH/Parte empresarial	FERNANDEZ GOMEZ Beatriz Digitally signed by FERNANDEZ GOMEZ Beatriz Date: 2024.06.13 08:52:34 +02'00'