

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

OBJETIVO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO aprobada con fecha de 1 de mayo de 2010, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (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, la Ley Orgánica 10/1 995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1 995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, donde se reflejan en el artículo 4.2 el derecho a la "integridad física" y "respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual", ...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Compañía, con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. PRINCIPIOS GENERALES

I.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.

I.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.

I.3.- Se acepta la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I.4.- Se reconoce el respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como el 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.

I.5.- Se reconoce el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

I.6.- Se reconoce el papel fundamental del Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo Adecco, como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

II. DEFINICIONES Y ALCANCE

II.1 A los efectos del presente Protocolo las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

PERSONA PROTEGIDA: se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste sus servicios en Grupo Adecco, 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 los trabajadores de las empresas contratadas por Grupo Adecco, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1 995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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 Grupo Adecco 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: alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada de manera reiterada, sistemática y prolongada en el tiempo, pueda considerarse

ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, 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.

Se considerará como posible situación de Acoso, únicamente las que cumplan estos criterios:

- **Sistematicidad:** Conductas persistentes, con una frecuencia considerable y que mantengan unas pautas de acción en cierto modo 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 el acosado y generalmente pragmática para el sujeto que ejerce la acción de acoso, siendo consciente de la misma y buscando habitualmente un fin concreto.
- Que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste.

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.

Igualmente, el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO ofrece en su NTP-507: ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO la DEFINICIÓN, TIPOLOGÍA DE CASOS Y CONSIDERACIONES PREVENTIVAS Y LEGISLATIVAS sobre esta modalidad de acoso, que, de la misma manera, podría servir de guía para encuadrar esta forma de acoso en el trabajo.

ACOSO SEXUAL: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

A los efectos de este Protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso sexual, podrían ser constitutivas de acoso sexual a título de ejemplo y, sin ánimo excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas:

- Comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto de discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: 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.

A los efectos de este Protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso por razón de sexo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo a título de ejemplo y sin ánimo excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de su sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología y la opción sexual.
- Formas vejatorias de dirigirse a los empleados por razón de sexo, o impartir órdenes vejatorias.
- Conductas que persigan incomodar y alejar a trabajadores y trabajadoras de trabajos considerados normalmente cosa de hombres o de mujeres.

ACOSO LABORAL: cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo”. Se considera como acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas de forma 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 sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo 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 de acoso laboral a título de ejemplo y sin 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.

III. RESPONSABILIDADES

La Organización Grupo Adecco se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de las normas vigentes, en cuanto a Seguridad y Salud laboral, así como el de la política de Grupo Adecco.
- Garantizar la integridad física y psíquica (y moral) e intimidad, evitando entornos hostiles o intimidatorios dentro de Grupo Adecco.
- Ofrecer formación y poner a disposición de todos los trabajadores/as 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 informado sobre infracciones reales o sospechadas.
- Velar por que no se produzcan comportamientos de naturaleza sexual no deseados por la persona destinataria.

Los trabajadores/as se comprometen a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- Respetar a los compañeros/as y velar por la armonía del ambiente laboral y no realizar amenazas, coacciones o actos de violencia, rechazando toda conducta que atente contra la integridad o la dignidad de los demás.
- Intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV. PREVENCIÓN COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

IV.1.- 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, en el seno de la comisión de igualdad, promoverá las acciones que estime necesarias (formación, jornadas, charlas específicas... etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

IV.2.- El Grupo Adecco 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 por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

V. PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO

V. 1.- Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

V.2.- Para **iniciar** este Protocolo, la persona protegida deberá presentar **escrito de queja** ante el Servicio de Prevención Propio Mancomunado a través de la dirección de correo electrónico **servicio.prevencion@adecco.com**, el cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso, a la Unidad o Departamento que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado, y estudiará si procede activar el proceso de resolución acordada en materia de acoso que se describe a continuación.

En el desarrollo de estas funciones, el Servicio de Prevención Propio Mancomunado podrá contar con el apoyo de entidades y servicios especializados externos, así como, en su caso, de los profesionales y expertos en la materia que considere necesarios.

Se sugiere que la queja contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.
- Firma.

V. 3.- El Servicio de Prevención Propio Mancomunado informará, en caso de que entienda procedente activar el procedimiento que se describe en este protocolo, en el plazo de **5 días laborables**, al Departamento de Recursos Humanos y al Jefe de la Unidad, Servicio o Departamento de la Organización afectado o, en su caso, al inmediato superior, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

V. 4.- El Departamento de Recursos Humanos tratará cada caso de manera confidencial e individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento. Para ello el Departamento de Recursos Humanos podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de las Unidades, Servicios o Departamentos de la Empresa afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos. Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la

plantilla de Grupo Adecco, previa comunicación al Servicio de Prevención Propio Mancomunado

El objetivo principal de esta investigación, es conocer en que situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido indicios que sugieran acoso en el trabajo, y de que características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quienes se consideran que están practicando esta presunta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En que situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, como han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y que tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona.
- Si otros compañeros o compañeras tienen o han tenido problemas similares solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir el Departamento de Recursos Humanos la celebración de una entrevista conjunta con la persona presuntamente acosada y denunciada, estos sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes, asesores o en su caso por la Representación Legal de los Trabajadores, siempre que así lo soliciten.

V.5.- El proceso de investigación deberá realizarse con la mayor celeridad posible, y en todo caso no superando los 10 días laborables desde que el Departamento de recursos Humanos tuviera conocimiento de la queja.

V.6 - En el plazo de 5 días laborables desde la finalización del proceso de investigación el Departamento de Recursos emitirá un informe de cada caso, que como mínimo contendrá la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados)
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Departamento de Recursos Humanos y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas como solución.

El informe propondrá de forma motivada:

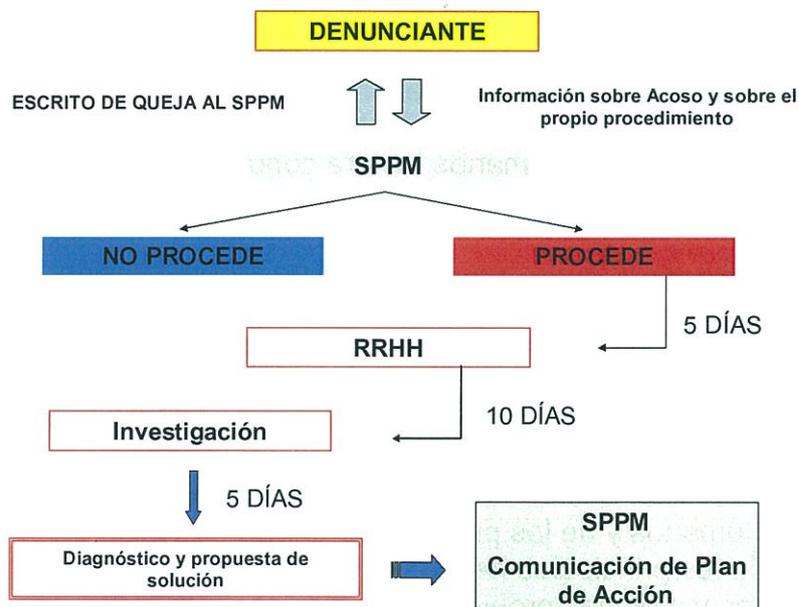
- a) Apertura de expediente disciplinario al denunciado, por entender que el denunciante ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.
- b) El archivo de las actuaciones por entender que los hechos denunciados y probados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria contra la persona denunciante, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

El Servicio de Prevención Propio Mancomunado comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

V.6.- Para el caso de trabajadores puestos a disposición por Adecco en Empresas Usuarias, una vez recibida la queja por el Servicio de Prevención Propio Mancomunado, éste se pondrá en contacto con un representante de la empresa usuaria para activar el procedimiento de actuación en materia de acoso que ésta tenga establecido.

V.7.- Para el caso de trabajadores puestos en servicio, una vez recibida la queja por el Servicio de Prevención Propio Mancomunado, se aplicará el presente protocolo en coordinación con la empresa titular del lugar de los hechos.





better work, better life

VI. DISPOSICIONES ADICIONALES

VI.1.- Si se advirtiera indicios de falta o delito durante la aplicación del Protocolo, se notificará este hecho al Servicio de Prevención Propio Mancomunado y al Departamento de Recursos Humanos de Grupo Adecco, quienes tomarán la decisión de suspender el proceso de este Protocolo, si fuese procedente hacerlo.

VI.2.- Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

VI.3.- El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

VI.4.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

