

# Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo y moral de Temporing.

Temporing manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este protocolo como continuidad a los que existían de las empresas Temporing. Este protocolo mantiene nuestros principios de actuación en dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa. Este protocolo ha sido elaborado y acordado con las Agentes de Igualdad de las empresas del GRUPO y la dirección.

La entrada en vigor es el 1 de octubre del 2022 y tendrá una vigencia de cuatro años.

## Objetivos

Los objetivos del presente protocolo son:

Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa procurando la garantía de los derechos de las víctimas.

Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.

Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa

# Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Temporing. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Temporing y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en Temporing.

## Definiciones

**Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícit
- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona. • Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

## Acoso moral

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Trabajo (NTP 476), se define el “mobbing” o acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación

de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

En este sentido, pueden considerarse comportamientos que evidencien, por si solos o junto con otros, la existencia de una conducta de acoso moral:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación
- Los atentados contra la dignidad de la persona
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo
- Violencia verbal.

## Principios rectores del procedimiento

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

#### Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

#### Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud (si hubieran) se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

#### Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

#### Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

#### Trato justo y protección ante posibles represalias

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Rige el principio de presunción de inocencia del acosador/a
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

#### Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.

#### Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

#### Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo

#### Obligaciones de la empresa

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras de Temporing:
  - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
  - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
  - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
  
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
  
- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
  
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
  
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias.

#### Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

## Fases de protocolo

#### Fase 1: Comunicación y asesoramiento:

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2). Se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

Se puede hacer mediante un escrito, correo electrónico, canal de denuncias de la empresa, app o conversación dirigida antes las Agentes de Igualdad o ante Dpto. Personas.

Las Agentes de Igualdad se ocuparán de :

1. Informar y asesorar a la persona afectada.

2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas si de las entrevistas con la persona afectada se dan indicios y evidencias de situación de acoso.

#### Fase 2: Creación de la Comisión e investigación:

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación formada por las Agentes de Igualdad y un Responsable de RR.HH/ Jurídico. En algunos casos se puede formar una Comisión mixta con la empresa usuaria (para el caso de personal en misión de temporing).

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que denuncia debe desarrollar un relato tan preciso y concreto como sea posible en relación con los indicios que fundamenten la situación denunciada y, en virtud del principio procesal de la inversión de la carga de la prueba, a la persona presuntamente acosadora le corresponde probar que su conducta ha sido adecuada. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad. La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud.
  - Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante. El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas: Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso. Si hay dos o más personas asediadas. Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora. Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada. Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad. Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico. Si se hacen

presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

Conclusiones. Medidas correctoras. La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a Dirección.

Fase 3: Resolución:

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, emite una resolución del caso.

-Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

-Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada, así como la representación legal de las personas trabajadoras. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda. Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia así como un seguimiento trimestral durante el primer año de la situación en el centro de trabajo.

## Esquema de las actuaciones

Entrada de la denuncia (app, canal de quejas, mail...)

Fase 1: Comunicación a las agentes de igualdad.

Fase 2: Creación de la comisión de investigación.

Fase 3: Comunicación a la empresa usuaria por portavoz de la comisión de investigación.

Fase 4: Investigación y resolución.