



ManpowerGroup®

PROTOCOLO DE ACOSO DE MANPOWERGROUP



PRINCIPIOS

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 los trabajadores/as 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.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, ManpowerGroup, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

En este marco de principios, ManpowerGroup, se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso y esencialmente, el acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación – Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad – Art. 18.2 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su Art. 48, la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De acuerdo a la legislación vigente, se establece el presente procedimiento para la prevención, detección e intervención del acoso, acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad,

el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 (INI)).

El acoso y el acoso sexual y acoso por razón de sexo supone una doble violación de derechos:

1. Derechos básicos de la relación laboral (de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación).
2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos, medidas protectoras e investigación de daños para la salud).

Todos los stakeholders, que estén en el entorno de ManpowerGroup, deben contribuir a sensibilizar a la plantilla en temas relacionados con el acoso, informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

El respeto y la dignidad de las personas, así como el respeto por la igualdad y la diversidad constituyen valores fundamentales de la cultura de ManpowerGroup.

La prevención y la evitación del acoso es fundamental y así queda recogido como uno de los principios de su código ético que puedes consultar en: (https://www.manpowergroup.es/data/files/pdf/Codigo_Etico_ManpowerGroup_636493757791906364.pdf).

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, siendo prioritario el evitar que se produzcan situaciones de acoso y su detección y resolución temprana. Para el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

El procedimiento se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia que pueda disuadirlos de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

El contenido del presente documento deberá observarse por todos los/las trabajadores/as pertenecientes a ManpowerGroup. Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Empresa o fuera de ellas.

RESPONSABILIDADES

La Dirección de Cumplimiento es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

CONCEPTOS

Acoso laboral o mobbing: El acoso laboral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el emplead@, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto).

El acoso sexual: Acoso sexual es "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".

Entre las conductas de acoso sexual y por razones de sexo cabe incluir, a título informativo y no excluyente:

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
4. La persecución.
5. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
6. Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
7. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

El acoso moral o psicológico: Es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo". La situación por la cual una persona (o grupo de personas) ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores y crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para la salud.

ACCIÓN PREVENTIVA

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Responsabilidad

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la Dirección y managers deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

Formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Se deberá hacer los mayores esfuerzos para que de manera paulatina todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, reciban una formación específica.

Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, a todos los integrantes de la empresa.

Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la empresa. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE TRATO DISCRIMINATORIO

En caso de que cualquier persona considere que está siendo sometido a una situación de acoso o conozca de la existencia de una posible situación de acoso, deberá comunicarlo a la responsable de cumplimiento local: (montse.moliner@manpowergroup.es) ó bien la siguiente dirección cumplimiento@manpowergroup.es.

En el caso de acoso sexual, dirigirse al Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Cualquier hecho ó conducta susceptible de ser considerada acoso, bien sea trasladada por vía formal ó informal, será canalizada a través del responsable de cumplimiento local.

PRIMERA CAPA:

- Una vez trasladada la oportuna información, se realizarán las averiguaciones, recabando información, pudiéndose realizar las entrevistas necesarias a la persona presuntamente sometida a acoso, así como a otros posibles intervinientes ó testigos.
- Se realizará la correspondiente investigación, al objeto de esclarecer los hechos y fijar los posibles responsables de lo acontecido para tomar las medidas que solventen la situación.
- Si los hechos son de entidad reconducible, esta promoción se basará en la información, formación y el apoyo al diálogo asistido por el inmediato superior, los representantes de los trabajadores u otra persona, o cualquier otra medida análoga que se considere pertinente.
- Se realizarán los reportes y seguimientos oportunos.

SEGUNDA CAPA:

- En caso de que no proceda o no pueda resolverse la situación a través de las conversaciones de situación descritas precedentemente, se iniciará el procedimiento de investigación formal por presunto acoso, con los reportes oportunos y adoptando las medidas cautelares que resulten procedentes para la adecuada protección a la posible víctima, que serán posteriormente ratificadas o modificadas en la resolución final que adopte la compañía de conformidad con sus procedimientos internos y de la que se dará conocimiento a la persona que haya sufrido acoso y a la persona que lo haya realizado.
- Todas las denuncias y/o quejas, se recepcionarán a través del Responsable de Cumplimiento Local, quién podrá dar traslado a la Comisión Negociadora de Igualdad en caso de que existan connotaciones que deban ser supervisada por dicha Comisión.

- Será el Responsable de Cumplimiento Local, el que inicie la instrucción del procedimiento, y atendiendo a la embergadura de los hechos podrá crear un equipo de trabajo que pasará a llamarse Comisión de Cumplimiento. La composición de esta Comisión podrá tener carácter paritario, si el tema así lo requiere para garantizar la máxima objetividad sobre la valoración de los hechos.

Aspectos que delimitarán el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de divulgar cualquier información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o lo imponga una norma de rango legal o en virtud de requerimiento de Autoridad judicial o administrativa.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

A. Requisitos de la denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso de cualquier tipo, así como por la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras (RLT), por la Comisión de Igualdad o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Del mismo modo, la dirección de la empresa estará legitimada, bien por sí misma o bien a través de sus mandos intermedios, para iniciar el procedimiento.

En el caso de acoso sexual, dirigirse al Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

La denuncia deberá contener la documentación, información o medio de prueba que se considere pertinente para facilitar la investigación de los hechos.

Para facilitar su elaboración, el presente protocolo incluye en su anexo un modelo de denuncia.

No se tendrán en consideración, a efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se interpongan por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de los hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

La denuncia solo podrá interponerse hasta seis meses después de la última conducta considerada acoso.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

B. Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será el Responsable de Cumplimiento Normativo Local, el cual se podrá apoyar en un equipo de Trabajo: Comisión de Cumplimiento.

Ninguna persona de las que compongan la Comisión de Cumplimiento podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte. Prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

C. Procedimiento

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita ante el Representante de Cumplimiento Local.

En el caso de acoso sexual, dirigirse al Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Si la denuncia fuera verbal, se solicitará al o a la denunciante que presente la denuncia por escrito. En otro caso, se solicitará que preste su consentimiento de modo expreso para que el Responsable de Cumplimiento Local redacte la denuncia en su nombre, debiendo el o la denunciante manifestar por escrito su conformidad con el texto de la denuncia. (Firma y fecha del denunciante).

Una vez que la denuncia se reciba o se disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, el Responsable de Cumplimiento Local mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En la entrevista se solicitará la ampliación de la información que se estime pertinente sobre los hechos, entorno laboral, testigos, etc., y se procederá a recabar del trabajador o trabajadora el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa. Asimismo, se solicitará la aportación de cuanta documentación o información tenga relevancia para la investigación y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

El Responsable de Cumplimiento Local, analizará con detalle los hechos denunciados y citará a comparecencia en un plazo máximo de 7 días a cuantas personas considere relevantes para la aportación y ampliación de los datos y hechos denunciados. En las comparecencias podrá requerirse la aportación de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos.

El Responsable de Cumplimiento Local, elaborará un informe que incluirá la descripción exhaustiva de los hechos y la definición de las conductas denunciadas de acuerdo a la siguiente clasificación:

1. Existen indicios de conductas constitutivas de acoso, especificando la tipología (laboral, sexual o por razón de sexo).
2. No existen indicios de conductas constitutivas de acoso pero sí de conductas que pueden derivar en el mismo de persistir en el tiempo.
3. No existen indicio de conductas constitutivas de acoso ni de conductas que puedan derivar en el mismo, sino que se trata de un conflicto laboral.

D. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los hechos relevantes.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Análisis de la documentación y de los testimonios.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros de la Comisión de Cumplimiento y/o del Responsable de Cumplimiento Local.

E. Acciones a adoptar durante el procedimiento

Durante el proceso, se propondrán las medidas cautelares que se consideren necesarias, las cuales en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La o las personas denunciadas deberán también ser protegidas en aras a la presunción de inocencia.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A. Deber de sigilo

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo. Resulta en este punto extremadamente importante actuar con reserva, prudencia y discreción ante un procedimiento de acoso, respetando la privacidad de los afectados, no debiendo enviarse mails con copia, ni información a nadie de la organización salvo que así lo determine el Responsable de Cumplimiento Local.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

El Responsable de Cumplimiento Local, pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

B. Derecho a la intimidad

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos y por el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento Europeo 679/2016).

C. Derecho a la protección de la salud

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, la empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

D. Derecho de protección frente a represalias

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad denunciante, de testigo o en cualquier otra posición o bien faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

Se prohíbe expresamente, de acuerdo con la ley, cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el régimen disciplinario del convenio colectivo.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

El Responsable de Cumplimiento Local, se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso en la empresa, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente documento alcanza y es de aplicación a todas las compañías y los empleados que forman parte de ManpowerGroup en España, siendo las sociedades presentes en nuestro país las que se enumeran a continuación: ManpowerGroup Innovative Talent Solutions, S.L., con CIF B-62745492; Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., con CIF A-08742835; ManpowerGroup Solutions, S.L.U., con CIF B-60602489; Experis ManpowerGroup, S.L.U., con CIF B-82062266; Right Management Spain, S.L.U., con CIF B-83083022; y Fundación Human Age Institute, con CIF G-63039325.

Es un compromiso obligatorio de ManpowerGroup, garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que presente servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza su poder de dirección, por ello, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el presente Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en ManpowerGroup, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa concreta, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por ETT (colaboradores), becarios u personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, ManpowerGroup informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo – sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso en todas sus variables y sobretodo, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación. También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el presente protocolo.

En el caso de acoso sexual, el Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

El protocolo entrará en vigor en el momento de su publicación con una vigencia indefinida.

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, la empresa se compromete a su inmediata adecuación.

El presente documento es complementario al Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup.

Actualización abril 2024



ManpowerGroup®