

temporing



**Política de respeto a los
derechos humanos.**



Finalidad.

La finalidad de esta protocolo es formalizar el compromiso de Temporing con los derechos humanos reconocidos en la legislación internacional y nacional así como definir los principios generales y básicos que aplicará Temporing para la debida diligencia en materia de derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos.

Normas de actuación de Temporing para la protección del respeto de los derechos humanos.

Categorías:

- Seguridad y salud laboral
- Igualdad de oportunidades y conciliación
- Derecho al honor e intimidad en el tratamiento de los datos personales

Además de lo anterior, Temporing asume el explícito compromiso de:

- 1- Rechazo del trabajo infantil, forzoso u obligatorio
- 2- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- 3- No discriminación por razón de raza, sexo, religión o nacionalidad.

Principios básicos de actuación:

- Promover cultura de respeto (campañas de marketing corporativas)
- Rechazo de cualquier petición de personal discriminatoria por raza, sexo o religión (formaciones iniciales responsables de selección)
- Rechazar cualquier cliente que no cuente con la Evaluación de Riesgos laborales del puesto de trabajo.
- No se permite la contratación con proveedores que no respeten los DDHH. Se requiere a los mismos para que manifiesten su política al respecto,



temporing

teniendo como objetivo la para un futuro, la elaboración de un documento que recoja tal respeto.

En caso de producirse cualquier vulneración, se notificará al Comité de Quejas desde la dirección de correo quejasysugerencias@temporing.es y se procederá a la apertura de una investigación sobre la misma por el Comité de Quejas para gestionar y reparar los abusos cometidos. Las acciones realizadas por la empresa para mitigar, gestionar y reparar los abusos cometidos son:

- Convocatoria inmediata del Comité de Quejas ante la presencia de la denuncia.

- Comunicación inmediata a la empresa cliente donde se ha producido el abuso, en su caso. Solicitud de colaboración a la misma en la investigación.

- Entrevista con el trabajador/a afectado para evaluar posibles soluciones a la situación: ofrecimiento de traslado de centro de trabajo, ayuda y tutela al mismo para el inicio de acciones judiciales, etc.

- Una vez resuelto el proceso por la vía judicial, en su caso, ayuda a la víctima en la consecución de un nuevo trabajo.

- Realización de formación al respecto en el centro de trabajo donde ha sucedido con el afán de evitar vuelva a producirse.

Se espera que todo el equipo humano de Temporing debe mostrar igualmente un estricto respeto a los derechos humanos informando de cualquier posible impacto o incumplimiento de los mismos.

La dirección en l'Hospitalet de Llobregat, noviembre de 2020.

