



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Prevenção do acoso no ámbito laboral
Decálogo



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Decálogo de Prevención do acoso no traballo

As organizacións non poden ignorar, dentro da súa política de persoal, a falta de respecto, as ameazas, a frustración, o acoso moral, sexual, por razón de sexo etc.

Calquera persoa pode ser vítima deste tipo de conduta no ámbito laboral.

Para evitar que se produzan este tipo de situacións, todas as empresas, ademais de contar cun Protocolo fronte ao acoso, deben traballar nunha política de prevención na que se recollan os valores relacionados co respecto ós/ás demais e a igualdade de oportunidades, e difundila entre todo o seu persoal.

Imos apuntar un (entendemos que útil) decálogo de prevención do acoso nos Centros de Traballo (ordenado alfabeticamente, non por nivel de importancia):

1. **Confidencialidade**

Baixo este principio deberá tratar calquera queixa, denuncia, reclamación, investigación e resolución dos casos que poidan producirse. O secreto das actuacións é fundamental. E afecta a todas as partes implicadas.

2. **Discreción na represión**

Cando se entenda necesario amoestar/reprender a un/a traballador/a por un desempeño profesional ou un comportamento inadecuado, realizarase, salvo esixencia normativa, de forma discreta e reservada, de forma que preserve a súa dignidade e non senta humillación ante os colegas.

3. **Inclusión**

Deixar claro que a empresa rexeita e condena calquera actuación encamiñada a ignorar ou illar ás persoas, impedir a libre expresión de opinións baseándose en calquera condición persoal (aspecto, forma de pensar, sexo, etnia, raza, idade...).

Ademais do respecto dos dereitos fundamentais das persoas, as organizacións necesitan a innovación, para o que resulta fundamental o libre desenvolvemento dos distintos perfís e personalidades dos seus equipos.

4. **Indemnidad fronte a represalias**

Non poderá ser represaliada de ningún modo (nin directa nin indirectamente) aquela persoa que promova unha denuncia, comunique unha situación ou que participe, nun procedemento de acoso (testemuña, membro do Comité...).

5. Promoción dunha contorna laboral respectuosa

Integrar na cultura das empresas, na forma de actuar, no comportamento e as decisións, a transparencia, o diálogo e a seguridade e saúde das persoas traballadoras. É fundamental trasladar a todos os niveis da organización que o crédito e reputación persoal e profesional das persoas son valores inviolables, e que son inaceptables (e punibles) os comportamentos que atenten contra a dignidade das persoas.

6. Responsabilidade e rol das persoas que dirixen ou coordinan equipos de traballo.

A organización debe trasladarlles o seu rol integrador de diferenzas e a súa responsabilidade na promoción dun ambiente de traballo igualitario e sen discriminacións ou actitudes de acoso, e o seu deber de atallar e erradicar calquera situación susceptible de conflito por comportamentos ou actitudes inadecuadas, e, cando non lles resulte posible, poñelo en coñecemento da Dirección.

7. Sensibilización e comunicación

Aposta clara pola sensibilización e concienciación a todos os niveis da organización, para casos de acoso, intimidación, ou atentado contra a dignidade das persoas. Indispensable difundir os principios do Protocolo, co obxectivo que a prevención consiga que os procedementos de investigación e resolución de denuncias sexa o último recurso, e nunca un medio de “*prevención coercitiva*”.

8. Tolerancia cero cos comportamentos inadecuados

Claro e inequívoco traslado ao persoal da terminante prohibición de insinuacións, uso de imaxes ou linguaxe obsceno transmitido por calquera medio, rozamentos ou tocamientos inadecuados e non desexados, expresións sexistas...

9. Transversalidade

Actuación preventiva da violencia e o acoso no ámbito da organización e o seu persoal en todos os ámbitos e a todos os niveis:

- Por unha banda, deixar claro que unha situación de acoso non só pode darse no Centro de Traballo, tamén en espazos públicos e privados que formen parte destes, nos descansos ou tempos de comida, nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, nos desprazamentos, viaxes, aloxamento, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionadas co traballo etc.
- Por outra banda, na interacción entre persoas. Non só nas relacións entre mandos/persoal subordinado, tamén no seo dos equipos de traballo,

relacións con interlocutores/as externos da empresa e nas relacións funcionais, incluíndo os procesos de selección e promoción.

10. Equidade

A política retributiva, a valoración do desempeño, a política de comunicación, os sistemas de promoción, etc., deberán ser equitativos con todas as persoas do persoal, independentemente de que se teñan en conta as características profesionais e/ou persoais que permitan a adaptación a cada caso concreto en función de criterios obxectivos. Obviamente, nisto está incluído evitar e/ou atallar calquera decisión arbitraria ou abusiva na asignación de tarefas, no desenvolvemento profesional etc.

LEMBREMOS:

En relación co acoso, é fundamental PREVIR...informando, formando, sensibilizando...CONCIENCIANDO.

E, niso estamos...