



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

Prevención del acoso en el 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 del acoso en el trabajo.

Las organizaciones no pueden ignorar, dentro de su política de personal, la falta de respeto, las amenazas, el hostigamiento, el acoso moral, sexual, por razón de sexo, etc.

Cualquier persona puede ser víctima de este tipo de conducta en el ámbito laboral.

Para evitar que se produzcan este tipo de situaciones, todas las empresas, además de contar con un Protocolo frente al acoso, deben trabajar en una política de prevención en la que se recojan los valores relacionados con el respeto a los/as demás y la igualdad de oportunidades, y difundirla entre todo su personal.

Vamos a apuntar un (entendemos que útil) **decálogo de prevención del acoso en los Centros de Trabajo** (ordenado alfabéticamente, no por nivel de importancia):

### 1. Confidencialidad

Bajo este principio deberá tratar cualquier queja, denuncia, reclamación, investigación y resolución de los casos que puedan producirse. El secreto de las actuaciones es fundamental. Y afecta a todas las partes implicadas.

### 2. Discreción en la represión

Cuando se entienda necesario amonestar/reprender a un/a trabajador/a por un desempeño profesional o un comportamiento inadecuado, se realizará, salvo exigencia normativa, de forma discreta y reservada, de forma que preserve su dignidad y no sienta humillación ante sus colegas.

### 3. Inclusión

Dejar claro que la empresa rechaza y condena cualquier actuación encaminada a ignorar o aislar a las personas, impedir la libre expresión de opiniones basándose en cualquier condición personal (aspecto, forma de pensar, sexo, etnia, raza, edad...).

Además del respeto de los derechos fundamentales de las personas, las organizaciones necesitan la innovación, para lo que resulta fundamental el libre desarrollo de los distintos perfiles y personalidades de sus equipos.

### 4. Indemnidad frente a represalias

No podrá ser represaliada de ningún modo (ni directa ni indirectamente) aquella persona que promueva una denuncia comunique una situación o que participe, en un procedimiento de acoso (testigo, miembro del Comité...).

## **5. Promoción de un entorno laboral respetuoso**

Integrar en la cultura de las empresas, en la forma de actuar, en el comportamiento y en las decisiones, la transparencia, el diálogo y la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Es fundamental trasladar a todos los niveles de la organización que el crédito y reputación personal y profesional de las personas son valores inviolables, y que son inaceptables (y punibles) los comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas.

## **6. Responsabilidad y rol de las personas que dirigen o coordinan equipos de trabajo.**

La organización debe trasladarles su rol integrador de diferencias y su responsabilidad en la promoción de un ambiente de trabajo igualitario y sin discriminaciones o actitudes de acoso, y su deber de atajar y erradicar cualquier situación susceptible de conflicto por comportamientos o actitudes inadecuadas, y, cuando no les resulte posible, ponerlo en conocimiento de la Dirección.

## **7. Sensibilización y comunicación**

Apuesta clara por la sensibilización y concienciación a todos los niveles de la organización, para casos de acoso, intimidación, o atentado contra la dignidad de las personas. Indispensable difundir los principios del Protocolo, con el objetivo de que la prevención consiga que los procedimientos de investigación y resolución de denuncias sea el último recurso, y nunca un medio de “*prevención coercitiva*”.

## **8. Tolerancia cero con los comportamientos inadecuados**

Claro e inequívoco traslado a la plantilla de la terminante prohibición de insinuaciones, uso de imágenes o lenguaje obsceno transmitido por cualquier medio, roces o tocamientos inadecuados y no deseados, expresiones sexistas...

## **9. Transversalidad**

Actuación preventiva de la violencia y el acoso en el ámbito de la organización y su plantilla en todos los ámbitos y a todos los niveles:

- Por un lado, dejar claro que una situación de acoso no sólo puede darse en el Centro de Trabajo, también en espacios públicos y privados que formen parte de estos, en los descansos o tiempos de comida, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en los desplazamientos, viajes, alojamiento, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, etc.
- Por otro, en la interacción entre personas. No sólo en las relaciones entre mandos/personal subordinado, también en el seno de los equipos de trabajo,

relaciones con interlocutores/as externos de la empresa y en las relaciones funcionales, incluyendo los procesos de selección y promoción.

## **10. Equidad**

La política retributiva, la valoración del desempeño, la política de comunicación, los sistemas de promoción, etc. deberán ser equitativos con todas las personas de la plantilla, independientemente de que se tengan en cuenta las características profesionales y/o personales que permitan la adaptación a cada caso concreto en función de criterios objetivos. Obviamente, en esto está incluido evitar y/o atajar cualquier decisión arbitraria o abusiva en la asignación de tareas, en el desarrollo profesional, etc.

### **RECORDEMOS:**

**En relación con el acoso, es fundamental PREVENIR...informando,  
formando, sensibilizando...CONCIENCIANDO.**

Y en eso estamos...