

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Acción Divulgativa

**GET THERE
FASTER**

Índice

Introducción	
El Protocolo de Acoso es una Medida Preventiva	
Definiciones (1).....	
Definiciones (2).....	
Comisión Permanente de Igualdad.....	
Decálogo de Prevención del Acoso.....	

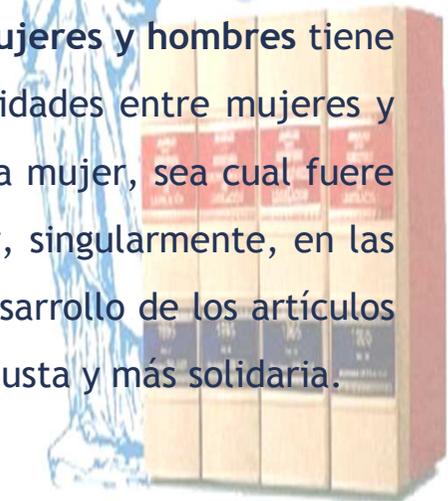


Introducción

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales** establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres** tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Legislación





El Protocolo de Acoso es una Medida Preventiva

El **Protocolo de Acoso** es, fundamentalmente, una **medida preventiva** y, también paliativa de salud laboral, pues muchas veces una intervención a tiempo puede evitar que se llegue a situaciones más graves. Pero su éxito requiere una **conciencia colectiva** y el **compromiso** de todos contra estas prácticas, cada uno dentro del ámbito de su responsabilidad.

Dentro del marco de la Responsabilidad Social de la Empresa, y en línea con los esfuerzos que se están realizando en Software AG, encaminados a seguir fomentando un lugar de trabajo basado en principios de respeto, equidad e igualdad de oportunidades, se ha aprobado por la Dirección de Recursos Humanos y el Comité de Empresa el **Protocolo de Actuación en Materia de Acoso de Software AG España**.

Todos los trabajadores de Software AG tienen acceso a éste Protocolo publicado en la Intranet corporativa en link del Departamento de Recursos Humanos/Guía del Empleado



Definiciones (1)

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el/la trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación.

- **Acoso laboral o *mobbing*** es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de un(a) trabajador(a), intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.
 - ⊕ **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado**
 - ⊕ **Acciones contra el ejercicio de su trabajo**
 - ⊕ **Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada**
 - ⊕ **Acciones características de situaciones de inequidad**



Definiciones (2)

- **Acoso sexual.** Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, 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.
- **Acoso por razón de sexo.** Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Comisión Permanente de Igualdad para la Prevención y el Tratamiento de Situaciones de Acoso

Órgano encargado de tramitar el procedimiento ante una denuncia por un supuesto de acoso, de divulgar este protocolo y de velar por su cumplimiento.

La Compañía ha constituido esta **Comisión Permanente de Igualdad** para la prevención y el tratamiento de situaciones de acoso, de composición paritaria entre representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.



Decálogo de Prevención del Acoso

1. RESPETO

SE PROMOVERÁ UN AMBIENTE DE RESPETO Y CORRECCIÓN EN EL TRABAJO

2. COMUNICACIÓN

NO SE ADMITIRÁN ACTITUDES TENDENTES AL AISLAMIENTO O LA REDUCCIÓN DE LA NORMAL COMUNICACIÓN ENTRE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

3. REPUTACIÓN

SE PROHÍBE TODA ACTITUD DIRIGIDA AL DESCRÉDITO O MERMA DE LA REPUTACIÓN LABORAL O PERSONAL DE CUALQUIERA DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS



3. DISCRECIÓN EN LA REPRESIÓN

LAS COMUNICACIONES TENDENTES A RECTIFICAR LA CONDUCTA DE UN TRABAJADOR(A) O LLAMARLE LA ATENCIÓN POR SU MAL, BAJO O INADECUADO COMPORTAMIENTO O DESEMPEÑO LABORAL, SE HARÁN DE FORMA RESERVADA.

4. NO ARBITRARIEDAD

SE PROHÍBE TODA ASIGNACIÓN O DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO ARBITRARIA Y ABUSIVA, ASÍ COMO LA OBSTACULIZACIÓN AL TRABAJADOR(A) DE LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO APROPIADO

5. UNIFORMIDAD Y EQUIDAD

LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS DE CONTROL DEL TRABAJO Y DE SEGUIMIENTO DEL RENDIMIENTO SERÁ UNIFORME Y EQUITATIVA



7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES

SE PROHÍBEN TERMINANTEMENTE ACTITUDES SEXUALES POR EL/LA DESTINATARIO/A, YA SEA A TRAVÉS DE ACTOS, GESTOS O PALABRAS

8. REGALOS NO DESEADOS

NO SE ADMITE LA REALIZACIÓN DE INVITACIONES O REGALOS NO DESEADOS O QUE PUEDAN PROVOCAR INCOMODIDAD EN SU DESTINATARIO

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO

SE PROHÍBEN EN PARTICULAR LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN, DIRECTA O INDIRECTA, DE GÉNERO (ESPECIALMENTE RESPECTO A LAS MUJERES)



10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

SE VELARÁ POR QUE TODOS LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN IGUAL SITUACIÓN DE MÉRITO, NIVEL Y CAPACIDAD TENGAN ASIMILABLES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORALES

Entre todos debemos fomentar que estos principios y medidas sigan siendo respetados en todo momento y sigamos manteniendo una conciencia colectiva comprometida con ellos.

Muchas gracias.
Departamento de Recursos Humanos

GET THERE FASTER