

CONCEPTOS



CONCEPTOS

Acoso moral (Mobbing):

Conducta abusiva o de violencia que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con el objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.



CONCEPTOS

Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



CONCEPTOS

Acoso por razón de sexo:

Situación en la que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



CONCEPTOS

Actos discriminatorios:

Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



FORMAS DE CONDUCTA



FORMAS DE CONDUCTA

- **Descendente**, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- **Horizontal**, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- **Ascendente**, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.



PROTECCION



CONSTITUCION ESPAÑOLA

Artículo 10: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15: Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las Leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 18: Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.



LEY ORGANICA 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.constituye acoso sexual 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (artº 4.2.e)

- Derecho básico de los trabajadores:

“ al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual “.



NUESTRO CREDO



(....) Debemos respetar la dignidad de los empleados y reconocer sus méritos. Han de tener una sensación de seguridad en sus trabajos”.

“ Nuestros empleados han de sentirse libres para hacer sugerencias y formular sus quejas. “



**POLITICA CORPORATIVA DEL
GRUPO
JOHNSON & JOHNSON**



Policy Employee Harrasment in the Workplace

It is the Company's policy to provide a work environment free of harassment.

The Company strictly prohibits any type of harassment in the workplace. Harassment includes any form of verbal or physical behavior which is unsolicited and which interferes with an individual's work performance (by creating an intimidating or hostile work environment, for example).

All supervisors are accountable for compliance with this policy. Management has the responsibility for maintaining a work environment free of harassment and taking appropriate steps to prevent recurrence of harassment of which they become aware.

If you feel you are being harassed, you should follow the steps outlined in the Problem Resolution procedures (C-13) ."



ACTUACIÓN EMPRESARIAL



MEDIDAS PREVENTIVAS

- Respetar el principio de no tolerar esas conductas
- Adopción de medidas disciplinarias contra los trabajadores culpables de acoso moral o sexual.
- Establecimiento de procedimientos que permitan elevar las quejas por acoso moral o sexual y la confidencialidad de la denuncia.
- Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.
- Activar el procedimiento establecido cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo.



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO MORAL O SEXUAL**



PROTOCOLO

Principios del procedimiento de actuación

- 1) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- 2) Prioridad y tramitación urgente.
- 3) Investigación exhaustiva de los hechos.
- 4) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias
- 5) Indemnidad frente a las represalias.
- 6) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si es su voluntad.

Ámbito de aplicación

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de RRHH del centro de trabajo, directamente por la persona afectada o por otra persona que tenga conocimiento de la situación

Instrucción

Será siempre a cargo de las personas responsables de RRHH de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que se respeten los principios informadores del proceso de actuación.

PROTOCOLO

Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación se inicia de forma automática el procedimiento, con el objetivo de resolver el problema de forma inmediata. La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con el fin de esclarecer los hechos y alcanzar una solución. Es facultativo para la presunta víctima y si no finaliza en el plazo de 10 días, dará lugar a la apertura del:

Procedimiento Formal

Se inicia con la apertura por la parte instructora de un expediente informativo. Se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para esclarecer los hechos. Se redactará un informe en el plazo máximo de 30 días con la descripción de los hechos, circunstancias, intensidad de los mismos, reiteración en la conducta, grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno de la presunta víctima. Recogerá la convicción o no de la parte instructora de que se han cometido los hechos denunciados, detallando los que han quedado objetivamente acreditados.

Medidas cautelares
(si fuesen necesarias)

Asistencia de las partes
(acompañamiento de personas
de confianza)

Cierre del expediente y Adopción Medidas

(considerando la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, la Dirección adoptará las medidas correctoras necesarias o el archivo de la denuncia)