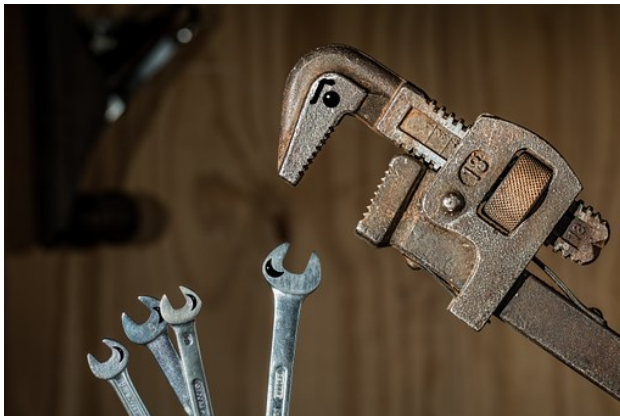


De vez en cuando es bueno recordar las cosas que tenemos pero que por no usarlas no nos acordamos que están ahí. Con este fin queremos acercar de nuevo el **protocolo de acoso** para que todos y todas lo tengamos en mente en aquellas situaciones que nos parezcan fuera de lugar, vejatorias y/o que atenten contra la dignidad de las personas, en especial, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Hay muchos tipos de **acoso directo** (verbal, no verbal, físico, psicológico, sexual, por razón de sexo, mobbing, conductas LGBTfóbicas...). Pero también existe el **acoso indirecto**, difícil de percibir y que va en aumento... todos ellos con **conductas lesivas que hay que eliminar**.

Y es que a veces, este acoso tiene formas muy sutiles (acoso indirecto) y por ello es necesario una **sensibilización especial** en el entorno de trabajo que, en ocasiones, por poner algún ejemplo, es tolerante a **conductas sexistas** (“como tiene reducción, ahora tengo yo que pringar por la tarde”, “chata, tráeme una botella de agua”, reiteración de chistes obscenos en presencia de personas que han manifestado su malestar hacia ellos, “[techo de cristal](#)”), a **aislar a alguna persona** (“algo habrá hecho”, “se lo merece por rarito”), o de **cortar la carrera profesional** por equilibrar su jornada laboral y personal (“como sales a tu hora, no te voy a poder dar este proyecto que tantas ganas tienes aunque seas la persona ideal para llevarlo”, menor número de promociones por ser mujer o tener hijos/as).



Estas conductas, y otras mucho más evidentes, **hay que denunciarlas siempre**. Es obligación de todos y todas y no sólo del que la sufre. Y también es obligación de las empresas promover condiciones de trabajo que eviten el acoso en cualquiera de sus formas con procedimientos específicos, como el protocolo de acoso, negociado en su día con el comité, o como el futuro protocolo contra violencia de género que pronto esperamos poder empezar a elaborar.

Y es que contar con los medios necesarios y estar atentos y concienciados con estos problemas, además de detectarlos, generan un impacto positivo a todos los niveles:

- En la empresa: mejorando el clima laboral, la imagen de la empresa. Mejora la motivación y se reducen los índices de absentismo y rotación.
- En las personas: sin violencia todos somos más libres, más creativos, con más confianza y empoderados para la toma de nuestras decisiones.
- En la sociedad: El desarrollo de cultura libre de violencia en el seno de las empresas trasciende a nuestro día a día, allá donde vayamos.



Si detectas alguna conducta así, no esperes a que vaya a más, coméntanoslo, **tanto si proviene de algún compañero o compañera de Atmira** (no necesariamente debe provenir de un mando superior), **como si es el cliente**.



Si sufres algún tipo de acoso, **sé firme y claro con el acosador**. En el mismo momento que se produzca pide que no se repita... y en caso de reiteración, habla con nosotros o activa el protocolo de acoso. **TOLERANCIA CERO CONTRA EL ACOSO**

Cuentas con nuestra ayuda, confidencialidad, y con el protocolo de acoso, que es nuestra base para resolver estos problemas.

A tener en cuenta...

- Aunque parezcan lejanas, se aproximan las vacaciones. Cierra ya las fechas con tu responsable... **mejor siempre por escrito**. Y si hay algún problema, estamos a tu disposición.

- Días de ajuste... Estamos ya en el segundo trimestre. Son dos días los que puedes disfrutar, hasta la fecha, como ajuste y que puedes unir a las vacaciones (4 en total a fin de año, salvo reducciones de jornada que son 5). Nuestra recomendación siempre, **gástalos en primer lugar**. Si no disfrutaste el del primer trimestre, has de saber que no lo has perdido (solo se pierden los no consumidos a 31 de diciembre). Y recordad... **los días de ajuste, días Atmira, días vívelo, o como lo quieran llamar, NO SON UN REGALO DE LA COMPAÑÍA**. Es el trabajo de más que haces a lo largo del año y que ATMIRA TE TIENE QUE DEVOLVER.

- Próximamente esperamos poder poner a vuestra disposición las tablas de salarios medios por categorías y que en varios foros con la Dirección ya se han solicitado. Y es que ahora la ley obliga a todas las empresas a llevar un registro salarial (a todas las empresas) e informar a través de los comités a los trabajadores y trabajadoras de la plantilla (en todas las empresas) en cumplimiento de la ley (RDL 6/2019):

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.