



CAMPAÑA DE INFORMACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL O MORAL?

De acuerdo con el II Convenio Colectivo de GINSO, en su artículo 80: “Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo”.

EJEMPLOS (Siempre que se produzcan de manera sistemática y recurrente):

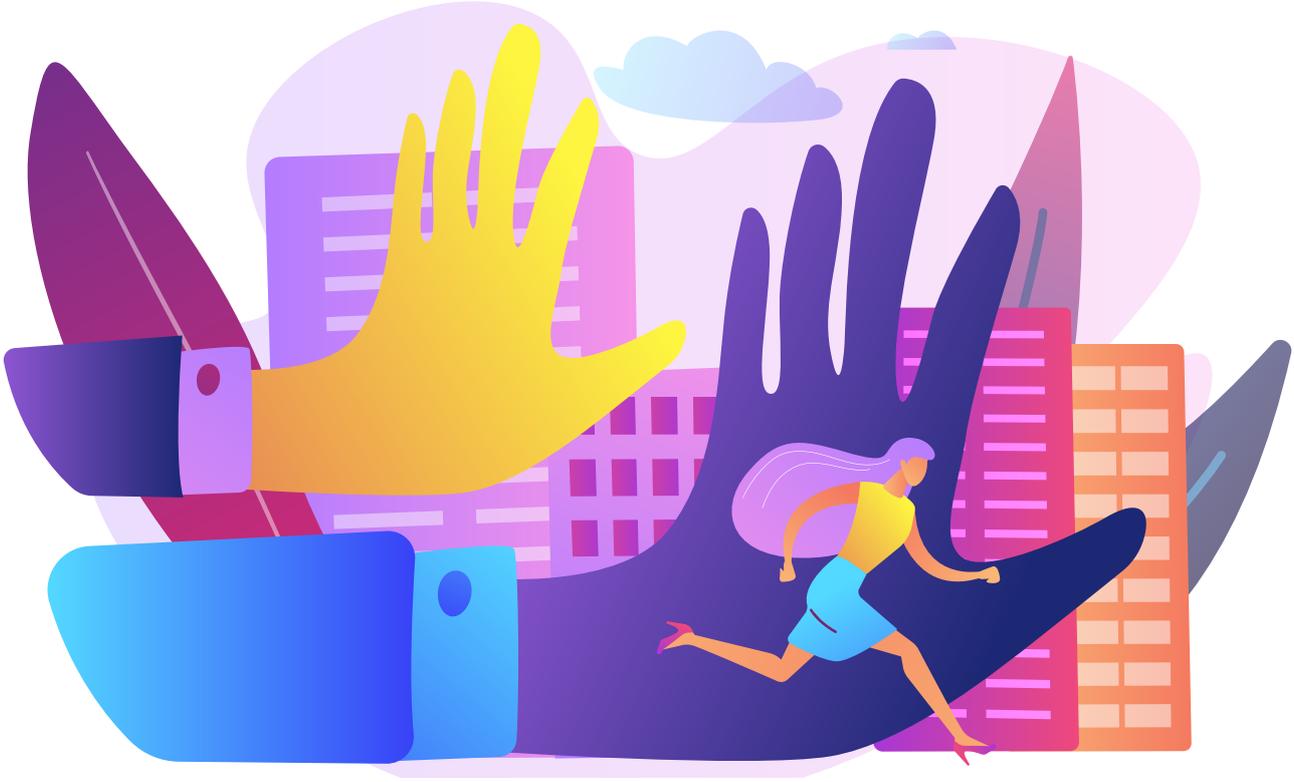
Algunas conductas relacionadas con este tipo de acoso pueden ser:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por la persona trabajadora acosada.
Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el/la acosador/a o acosadores/as sobre la persona trabajadora acosada.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inquisitorialmente el trabajo de la persona trabajadora acosada en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.



¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL??

En el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, se define como “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”.



EJEMPLOS

Algunas conductas relacionadas con este tipo de acoso pueden ser:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

¿QUÉ ES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

En el artículo 7.2 de la Ley de Igualdad se define como: “cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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”.

EJEMPLOS

Algunas conductas relacionadas con este tipo de acoso pueden ser:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN GINSO

La Asociación GINSO hace público su **compromiso** con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la Asociación GINSO declara que las actitudes de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Asociación GINSO **se compromete a:**

- **No permitir** ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- **No ignorar** las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- **Recibir y tramitar** de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- **Garantizar** que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- **Sancionar** a las personas que acosen en función de las evidencias obtenidas a través de los procedimientos previstos en el protocolo.

Para la consecución efectiva de este compromiso la Asociación GINSO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos **directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:**

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc..) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar activamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Todos somos GINSO

COMISIÓN DE IGUALDAD
Enero 2023