



RIESGOS

Las acciones y comportamientos de Acoso Psicológico, Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el trabajo pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores/trabajadoras, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral. Por otra parte, desestructuran el ambiente de trabajo; por ello, el Acoso Psicológico, Acoso Sexual o por Razón de Sexo tiene un alto potencial de dañar también la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral.

PREVENCIÓN

La Provincia España Este, de acuerdo con el enfoque preventivo del protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato discriminatorio y violencia física. Éstas quedan clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de acción: sensibilización, información y formación; y medidas organizativas.

ACTUACIONES

La Provincia España Este dispone de un Comité de Ética que garantiza el análisis de las situaciones denunciadas y las investigaciones oportunas en los casos que sea necesario.

La facultad de imponer sanciones corresponde a cada la dirección de cada una de las obras, servicios o proyectos, quienes la ejercerán en la forma que se establece en el Convenio y/o en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Constatada la situación de acoso, deberá abrirse expediente sancionador al sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa. En caso contrario, la empresa estará obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso.

Las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, a estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo por el que se rige la empresa.



A/A Comité de Ética y Cumplimiento
Provincia España Este
Plaza Ntra. Sra. del Pilar, 1- 50003 ZARAGOZA

canaletico@hijascaridadee.org

www.hijascaridadee.org



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, AL TRATO DISCRIMINATORIO Y VIOLENCIA FÍSICA EN ÁMBITO LABORAL

PROVINCIA ESPAÑA ESTE

COMPAÑÍA DE LAS HIJAS DE LA CARIDAD DE
SAN VICENTE DE PAÚL



EL PROTOCOLO

El acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato discriminatorio y violencia física constituyen un atentado a la dignidad, a la integridad moral y al derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores/trabajadoras, derechos fundamentales que gozan de la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico. La gravedad de las consecuencias que este tipo de conductas causan a quienes las sufren y a la empresa, como organización de personas que contribuyen con sus esfuerzos a la consecución de un mismo fin social, exige la adopción de todas las medidas que sean necesarias para prevenir y eliminar ese tipo de conductas, así como para garantizar la protección y ayuda que precisen las víctimas.

Tener un protocolo constituye la expresión formal del compromiso asumido por la empresa con sus trabajadores/trabajadoras, de erradicar cualquier forma de acoso, trato discriminatorio y violencia que pueda tener lugar en la misma, garantizando la protección eficaz de todos los trabajadores/trabajadoras frente a dichos comportamientos.

DEFINICIONES

Acoso psicológico: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Acoso sexual: De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), es 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.

Acoso por razón de sexo: De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH, es acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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.

Trato discriminatorio: tomando en consideración lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso, a los efectos de este Protocolo, toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios (artículo 28.2).

Violencia física: A efectos del presente Protocolo, y de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

ALGUNOS EJEMPLOS

- Abuso de Autoridad: Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, ocupación en tareas sin valor productivo.
- Trato Vejatorio: Gritar o insultar, menospreciar, difundir rumores falsos sobre su trabajo o la vida privada.
- Ataques a las actitudes de la víctima: Ataques a las actitudes y creencias políticas, ataques a las actitudes y creencias religiosas, mofarse de la nacionalidad de la víctima.

