



Acoso discriminatorio



¿A qué llamamos acoso discriminatorio?

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada 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. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considera en todo caso acto discriminatorio. <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf>

Conductas de acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio es, en realidad, un acoso moral vinculado a conductas basadas en factores discriminatorios. Hablamos de conductas como: juzgar el desempeño de manera ofensiva, aislar al trabajador impidiendo a sus compañeros relacionarse con él, obligar a un trabajador a realizar tareas en contra de su conciencia, asignarle tareas degradantes, tratarle como si no existiera o dificultar o impedir su comunicación, criticar su vida privada, mofarse de sus discapacidades, imitar al trabajador con el objetivo de ridiculizarle, atacar sus creencias políticas o religiosas, atacar su nacionalidad, atacar su reputación difundiendo rumores, etc.

Intervención para prevenir el acoso discriminatorio

Cualquier intervención organizativa requiere:

- Unos sistemas de comunicación claramente definidos y eficaces que establezca claramente la política de tolerancia cero con este tipo de prácticas y el compromiso de la organización con este objetivo.
- Un estilo de mando democrático que facilite y promueva prácticas adecuadas de tratamiento de personas y situaciones, así como un consenso con los representantes de los trabajadores para conseguir este objetivo común.
- Consulta y participación de los trabajadores en todas aquellas cuestiones que tienen que ver con su seguridad y salud, atendiendo a su integridad e igualdad.
- Establecer procedimientos adecuados de trabajo, diseñar tareas de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, lo que incluye una definición de categorías profesionales que no hagan distinción por sexo, edad, o cualquier otro motivo.
- Plantear y promover relaciones sociales sanas en el entorno de trabajo.



Con la Financiación de:
DI-0010/2012





Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de fecha 17 de julio de 2008.

Disponible en:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=536195>

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-303/06>

Petición de decisión prejudicial y tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre una trabajadora que trabajaba como secretaria jurídica desde enero de 2001. En el año 2002 la trabajadora tuvo un hijo con un estado de salud que requiere cuidados específicos y especializados que son dispensados por la trabajadora. La trabajadora presentó una demanda en la que afirmaba haber sido víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que el de sus compañeros debido al hecho de tener a su cargo a un hijo discapacitado. La trabajadora denuncia que tras el permiso de maternidad, no fue reincorporada a su antiguo puesto, al contrario de otros compañeros que si fueron reincorporados a sus puestos previos. También denuncia que no se le concedió la misma flexibilidad horaria y condiciones de trabajo que a sus compañeros padres de hijos no discapacitados, así como calificarla de perezosa cuando solicitó una reducción de su jornada laboral para el cuidado de su hijo, facilidades que si fueron concedidas a sus compañeros. Afirma haber sido objeto de comentarios insultantes contra ella y su hijo y amenazas de despido por retraso, amenazas que no se le hicieron a sus compañeros padres de hijos no discapacitados.

El Tribunal consideró que cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona discapacitada, de manera menos favorable a como trata a otro trabajador en una situación análoga, el trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en la Directiva 2000/78/CE, art. 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a).

La Directiva establece que la prohibición del acoso no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Si el acoso está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga sus cuidados, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el art. 2 apartado 3.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org)

