

La UPRL informa

ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO ILÍCITO DE DATOS PERSONALES

El desarrollo de Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación.

En el ámbito laboral también se producen y reproducen estas formas de violencia digital, en numerosas ocasiones acompañando -y otras ocasionando- conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo.



Estas conductas afectan a la salud física, psíquica y emocional de los trabajadores y trabajadoras, por lo que combatirlas es una obligación del empleador, garante de la salud y seguridad de sus empleados.

CONDUCTAS DE ACOSO

La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.

- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima – el llamado ‘porno vengativo’-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.



La UPRL informa

- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

Desde el punto de vista de la organización se debe tener en cuenta el carácter transversal de la prevención del acoso en las medidas organizativas de la entidad y, concretamente, en sus políticas de protección de datos. Se trata de que la entidad minimice los tratamientos de datos, especialmente cuando se trata de datos de especial protección que pudieran dar lugar, en caso de un mal uso, a situaciones de acoso o discriminación.

MECANISMOS PARA ABORDAR LAS SITUACIONES DE ACOSO

En las Administraciones Públicas estas conductas han sido frecuentemente abordadas a través mecanismos de prevención del acoso laboral y del acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y salud de los empleados en los aspectos relacionados con el trabajo, considerando que el acoso laboral constituye no solo un riesgo psicofísico para el trabajador, sino un verdadero ataque a la seguridad y salud en el trabajo.

Los mecanismos de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo derivan de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que las empresas de cincuenta o más trabajadores deberán aprobar un plan de igualdad, cuyo contenido mínimo debe incluir la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.



EL ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO ES RESPONSABILIDAD DE TODOS

- ❖ *Contra la discriminación por cualquier motivo*
- ❖ *Contra las conductas vejatorias y los daños a la imagen personal*
- ❖ *Contra la violencia verbal y psicológica*
- ❖ *Contra las humillaciones en el contexto laboral y en redes sociales*



- ❖ *Por el respeto a la dignidad e intimidad de las personas*
- ❖ *Por la lucha contra toda forma de discriminación*
- ❖ *Por el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres*
- ❖ *Por la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral de todos los miembros de la Comunidad Universitaria*

Tienes a tu disposición un protocolo de actuación contra el acoso laboral: <http://uprl.unizar.es/procedimientos/acoso.pdf>

En la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales puedes solicitar ayuda y asesoramiento:

843116
876 55 3116
<http://uprl.unizar.es/>