

ALGUNAS CONDUCTAS DE MOBBING

Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- El superior restringe a la víctima la posibilidad de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.

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.

Agresiones verbales

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de una persona.
- Amenazas verbales.
- Rumores.
- Hablar mal de una persona a su espalda
- Difusión de rumores



CONSÚLTANOS ¡ESTAMOS CONTIGO!

FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO: PREVENCIÓN

Asesoramiento en Salud Laboral

CCOO de Madrid

C/ Pedro Unanue, 14 | 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

IR SST

C/ Ventura Rodríguez, 7 | 28008 Madrid
Teléfono: 900 713 123
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.



PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

MOBBING



VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2021-2024)



ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA LA PERSONA ACOSADA

1. Dar visibilidad al problema. Comunicar a la empresa por escrito y lo antes posible la situación que se está atravesando.

2. Registrar cualquier incidente que pudiera suponer un ataque, anotando al menos los siguientes datos:

- La fecha
- La hora
- Quién o quiénes son los agresores
- En qué consiste el ataque
- Testigos
- Cómo respondo al ataque
- Cómo me afecta la situación

3. Hacer una recopilación sistemática de pruebas, sobre todo comunicaciones, escritos, correos electrónicos, etc.

4. Conseguir testigos, si bien es cierto que puede resultar bastante complicado que algún compañero/a se preste a ello.

Una vez el trabajador/a tenga constancia del problema que está sufriendo (lo cual no siempre es inmediato), debe actuar lo más rápido posible y de forma sistemática, recopilando toda la información a su alcance, tanto para utilizarla en su defensa como ante una eventual denuncia.



¿QUÉ ES EL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO?

Es el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso psicológico en el ámbito laboral, conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una única persona, quien, a consecuencia de ello, es arrojada a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.

Heinz Leymann

Nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida y con un objetivo claro y concreto: anular totalmente a la víctima.



EL ACOSO PSICOLÓGICO: UNA FORMA MÁS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo es uno de los elementos de un fenómeno más amplio: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la mera agresión física e incluye otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes.

Mientras que la violencia física en el trabajo resulta relativamente fácil de detectar en la mayor parte de los casos, al llevar asociados signos externos evidentes, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica, cuyas consecuencias pueden en muchos casos negarse o deformarse. Por lo tanto, en el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como un abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.

Cualquier fenómeno violento debe ser abordado desde dos niveles, independientemente de su naturaleza. En el primer nivel el objetivo consiste básicamente en evitar que se produzcan actos de violencia, o al menos reducirlos. En el segundo nivel, si ya se ha producido un acto de violencia, hay que prestar apoyo a la persona que lo ha sufrido.



CAUSAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Los factores que favorecen estas conductas están ligados a la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de superiores. En base a nuestra experiencia, las deficiencias más importantes en la organización del trabajo en relación con el acoso psicológico tienen que ver con:

- Líderes espontáneos o impuestos, con nulas capacidades de liderazgo y sin la formación y los méritos necesarios.
- Ausencia o ineficacia de los canales de comunicación y participación.
- Falta de recursos, tanto humanos como materiales que garanticen la realización del trabajo con las debidas garantías.
- La inseguridad de las condiciones de trabajo, fruto de la temporalidad en el empleo, los salarios injustos y la falta de medidas preventivas en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.
- La ambigüedad, es decir el hecho de que no queden suficientemente claras las exigencias que se le demandan a los trabajadores/as.

Los cambios en la organización del trabajo, especialmente las formas más flexibles de organización de la jornada laboral y una gestión de los recursos humanos orientada hacia cotas de rendimiento, tienen una profunda incidencia sobre la salud y el bienestar en el trabajo.

INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO

Para establecer estrategias de lucha frente al acoso psicológico en el trabajo, hay que implementar mecanismos de carácter preventivo que intenten evitar la aparición de este tipo de fenómenos, y por otro lado tener previstas una serie de herramientas carácter reactivo que nos permitan abordar el problema con ciertas garantías de éxito cuando la prevención o no ha existido, o ha fracasado.

Medidas de intervención preventivas.

- Integrar las medidas preventivas contra el acoso en el plan de prevención.
- Informar a los trabajadores/as, directivos y mandos intermedios sobre la naturaleza y características del acoso laboral.
- Realizar la evaluación de riesgos psicosociales preferentemente con el método IstaS-21.
- Vigilancia de la salud que englobe la salud mental y permita detectar problemas de salud asociados al acoso.

Medidas de intervención reactivas.

- Gestión interna del conflicto. Protocolo contra el acoso psicológico.
- Investigación de los daños a la salud sufridos por el trabajador/a objeto de acoso.
- Intervención de los/as representantes legales de los trabajadores/as en materia de prevención.
- Denuncia ante la Inspección de Trabajo.

