


Protocolo de actuación en casos de Acoso Laboral

 Lunes, 12 de Diciembre de 2016 19:38:02

NO al MALTRATO LABORAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL (MOBBING) ¿Qué es el acoso laboral? El Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) o mobbing se puede definir como “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 actúa/n 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”. ¿Qué actos dan lugar a una situación de acoso? Las acciones de violencia psicológica en el trabajo docente que tienen potencial para afectar la salud de la persona acosada (víctima) pueden consistir en: Ataques con medidas organizativas, como asignación de malos horarios de manera sistemática, asignación de grupos con sobrecarga de alumnado, asignación de los grupos más conflictivos, control exhaustivo de los contenidos, control permanente de su horario, denegación de permisos y licencias, paralización de la tramitación de solicitudes, control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones, sobrecarga de trabajo, cambios injustificados de área, trabas para poner medios a su alcance, asignación de aulas donde se produce hacinamiento, apertura de expedientes disciplinarios, impedimentos para el uso de determinadas aulas, denegación de medios y recursos económicos adecuados, denegación de material (papel, fotocopias, etc...), cambios de notas, injerencia en la realización de exámenes, exclusión de proyectos, generación de burocracia y controles innecesarios, desautorización ante instancias superiores, negación sistemática e injustificada de solicitudes, control exhaustivo de la justificación de sus faltas, ocultación de información, incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos, impedir su promoción, etc. Ataques a sus relaciones sociales, como asignación de aulas aisladas, utilización del alumnado así como de sus madres y/o padres para acosarla pudiendo emplear para ello grupos de WhatsApp, darle un trato totalmente diferenciado y discriminatorio respecto al resto del claustro. Ataques a su vida privada mediante la ofensa, crítica, y burla de su forma de ser, vivir y pensar... Amenazas de violencia física, como gestos agresivos (golpear la puerta, golpear con el puño sobre la mesa), agresiones tales como empujar, escupir, pisotear, toquetear, deteriorar/alterar su material de trabajo o de sus bienes personales, acecho (seguir a la víctima en la calle, espiarla en su domicilio), condiciones de trabajo insalubres (exposiciones reiteradas y no alternadas de la víctima a productos peligrosos, mantenimiento reiterado de objetos demasiado pesados). Ataques a las actitudes de la víctima como cuestionar todo lo que se realiza y desprestigiarla profesionalmente. Agresiones verbales como insultos, ofensas, amenazas, frases discriminatorias, intimidación. Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo. ¿Soy víctima de acoso laboral? Para tener la consideración de víctima de acoso laboral las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben sufrirse de forma reiterada, excluyendo aquellos hechos aislados como conflictos puntuales entre trabajadores/as, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial, no se ajustarían a la definición de acoso psicológico. Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de mobbing. ¿Qué no es acoso laboral? No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas aunque se den en el entorno laboral e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que estos conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico. Tampoco tendrán consideración de mobbing aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual). Asimismo, no constituye mobbing el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían abordarse en el marco de la prevención de riesgos

psicosociales. ¿Bajo qué condiciones se produce acoso laboral? El mobbing presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder (formal -por dependencia jerárquica, por ejemplo- o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de mobbing se materialice. Desde estas posiciones prevalentes de poder de la parte acosadora, la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele inhibir su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan. Existen determinados aspectos de la organización del trabajo que pueden favorecer la aparición de situaciones de mobbing, entre otros tenemos los siguientes: Conflicto o ambigüedad de rol. Falta de autonomía. Malas relaciones personales en el trabajo. Ausencia o ineficacia de los canales de comunicación y participación. Generalmente, en las situaciones de mobbing existe un conocimiento por la parte acosadora de que la conducta que se emite puede ser de riesgo para la salud de quien la recibe, y aun así, se produce la voluntad de realizarla. Esta intención habitualmente persigue finalidades diversas muy concretas (abandono del puesto de trabajo, descrédito de la persona, voluntad de aislarla, etc.) y está íntimamente ligada al carácter repetitivo de los comportamientos y al hecho de que se ejerzan de manera focalizada sobre una o varias personas. ¿Qué consecuencias tiene el acoso laboral para la víctima? Es importante tener en cuenta que se trata de un problema crónico, que puede tener graves consecuencias físicas, psíquicas, familiares, sociales y laborales que afectan tanto a la víctima como a su familia y amigos, sus compañeros de trabajo, la empresa e incluso a toda la sociedad, ya que genera altos costes asistenciales. Consecuencias físicas: trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño, desajustes del sistema nervioso autónomo... Consecuencias psicológicas: estrés postraumático, problemas emocionales, depresión y ansiedad. Consecuencias familiares: problemas en la relación de pareja, repercusiones negativas en el desarrollo psicológico de los hijos. Consecuencias sociales: conductas inadaptadas desde el punto de vista social que pueden ir del aislamiento a la agresividad. Consecuencias laborales: además de perder o tener que abandonar el puesto de trabajo por causa del acoso laboral, muchas víctimas de mobbing encuentran serias dificultades para volver a integrarse en un puesto de trabajo. Estos problemas no se van a resolver si no se toman las medidas adecuadas. ¿Qué hago si creo que soy víctima de acoso laboral? Lo ideal es no que no se llegue a una situación de mobbing, para su prevención se debe solucionar el conflicto o conflictos previos a que esta fase se produzca directamente entre las personas involucradas, pero si esto no es posible, en cuanto un trabajador/a detecte los primeros síntomas de mobbing, según el tipo de acoso, debe solicitar la intervención de la dirección del centro, inspector/a de zona u organización sindical, para que medie en la situación y busque una solución antes de que se agrave más. Si esta mediación no diera los resultados deseados es muy importante recopilar todas las pruebas posibles para identificar el problema, tales como: Comunicaciones, encargo de tareas, órdenes, cambios de puestos de trabajo tanto en su contenido como en su localización. Retirada o ausencia de recursos materiales, comunicaciones, etc. Acciones u omisiones, por parte de los superiores, que lleven a un aislamiento del resto de los compañeros/as de trabajo, del ambiente o entorno del mismo. Omitir su nombre a la asistencia de actos, reuniones, congresos etc. a los que antes solían acudir, o compañeros de su misma categoría asisten. Críticas, burlas, o comentarios despectivos en público acerca de la profesionalidad o personalidad de quien se siente acosado/a. Grabaciones realizadas en el lugar de trabajo, sobre temas laborales y en las que participe la víctima. Informes psicológicos, en caso de que los hubiera. Partes de bajas, si existen, etc... Una vez reunido todo este material puede buscar asesoramiento jurídico (si se desea a través de un sindicato) y/o solicitar por escrito la intervención de: El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación. El Comité de Seguridad y Salud Insular de Educación. Algún o algunos/as delegados o delegadas de prevención. Posteriormente o paralelamente, la víctima podría iniciar acciones legales contra quienes le acosan o en contra de la Administración educativa si puede probar que ésta conocía los hechos y no hizo nada por evitarlos. Acoso Sexual o por razón de sexo En este caso particular de acoso el Instituto Canario de Seguridad Laboral del Gobierno de Canarias ha establecido un procedimiento específico que se puede encontrar en el siguiente [enlace](#).