FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM – UGT DE CATALUNYA

QUADERN DE DIVULGACIÓ 8

GUÍA PRÁCTICA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO ("MOBBING")

La finalidad del presente documento es poner en manos de los/las trabajadores/as una herramienta para la detección e identificación de los casos de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) o mobbing.

Para la elaboración del documento se han consultado las Notas Técnicas de Prevención 476 y 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de donde se han extraído las definiciones que aquí se presentan.

En caso de que cualquier trabajador/a detecte cualquier situación de APT, es imperativo que lo ponga en conocimento del Comité de Empresa, y/o en su caso del Delegada o Delegado de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que se tomen cuanto antes, las medidas correspondientes.

En caso, de que en la empresa exista un Protocolo de Acoso, ésta estará obligada a su difusión a la plantilla, y el mismo Protocolo indicará los mecanismos de denúncia disponibles.

La definición finalmente adoptada de acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es la siguiente (NTP 854, INSHT):

> “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”.

De esta definición se pueden extraer los siguientes componentes que delimitan el Acoso Psicológico en el Trabajo:

1. ¿QUÉ?	EXPOSICIÓN A "TIPOS DE CONDUCTAS"	Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. (*)(Se adjunta "tabla inventario" no exhaustiva)
2. ¿QUIÉN?	IDENTIFICACIÓN DE "LAS PARTES IMPLICADAS"	Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, **por parte de otra u otras personas**, **sin distinción de nivel jerárquico**, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.
3. ¿CUÁNDO?	EXISTENCIA DE "FRECUENCIA Y/O DURACIÓN	Si bien se acepta que la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la /s persona/s afectada /s, etc.), también podrían ser indicativas de posibles situaciones de APT.

4. ¿CÓMO?	TIPO DE RELACIÓN “ASIMETRÍA DE PODER”	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 expertitud, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.)
5. ¿DÓNDE?	EN EL MARCO DE LA “RELACIÓN LABORAL”	Estas exposiciones de violencia psicológica deberán presentarse en el marco de una relación laboral; allá donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima y, por tanto, también su capacidad de vigilancia y actuación.
6.¿POR QUÉ?	ES UN “RIESGO PARA LA SALUD”	Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social de que disponga. No obstante, aunque las consecuencias de la situación de acoso psicológico, para la persona o la organización suelen ser graves, no es preciso que se exteriorícen para que dicha situación se considere una exposición compatible con APT si cumple los criterios definitorios.

(*) TABLA DE TIPOS DE CONDUCTA QUE CONSTITUYEN APT (NO EXHAUSTIVA)

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes

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 miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico.

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 la persona
- Amenazas verbales

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda
- Difusión de rumores

DESARROLLO DEL APT:

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo es posible encontrar distintas etapas (ver cuadro) en su evolución. Se han descrito cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral:

1. **FASE DE CONFLICTO:**

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable. Gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria. Sin embargo, es posible que alguno de estos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

2. **FASE DE "MOBBING":**

Comienza con la adopción por parte del acosador de una o varias de las modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente (no exhaustivamente). Lo que inicialmente pudiera ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esa fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos e incluso la dirección.

3. **FASE DE INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA**

En esta fase, se toman una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva del conflicto. Habitualmente, son medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Cuando esto ocurre el resultado, es la cuarta fase del proceso.

4. **FASE DE MARGINACIÓN O EXCLUSIÓN DE LA VIDA LABORAL**

En este período el trabajador, queda excluido temporal o definitivamente del mundo laboral, en base a su incapacidad sobrevenida, con las consecuencias físicas, psíquicas y sociales asociadas al fenómeno.

Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum - UGT de Catalunya
Rambla del Raval, 29-35, 3a i 4a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 6806/04/03
Fax 304 68 34
www.fesmcugt.cat

AFILIACIÓN

Datos personales

Nombre completo .....
Domicilio particular .....
Población .....C.P. .....
Teléfono fijo..... Teléfono móvil.....

Datos laborales

Empresa donde trabaja .....
Dirección .....
Población .....C.P. .....
Teléfono .....

Cuota sindical

Domiciliación bancaria .....
Número de cuenta.....
(IBAN)
Banco o caja de ahorros .....

En..... Fecha .....

Firma de conformidad .....

Los datos cumplimentados serán incorporados a un fichero responsabilidad de la UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA (UGT DE CATALUNYA), inscrita en la Agencia Española de Protección de Datos, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/99 de Protección de Datos de Carácter Personal y su Reglamento, con la finalidad de gestionar la acción sindical y remitirle información sobre los servicios y actividades que realiza UGT de Catalunya.
Sus datos serán proporcionados a organizaciones o personas directamente relacionadas con UGT de Catalunya como AMIC, AVALOT, IDFO, CTAC, Sindicalistes Solidaris, confederaciones o las respectivas Federaciones, o dependiendo de su edad, nacionalidad o sector al que pertenezca, o en su caso, a la Mutua de Previsión social de UGT de Catalunya, si opta por ésta, o ICPA Creació d'Assegurances, S.A.
Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose a la Central de Datos de UGT de Catalunya, en su domicilio situado en Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona. Deberá indicar en su solicitud qué derecho pretende ejercitar, su domicilio a efectos de notificación, fecha y firma, y tendrá que adjuntar copia de su DNI.
En caso que se diera de baja como afiliado, autoriza que se le remita información sobre los servicios y actividades que realiza UGT de Catalunya.

○ SÍ ○ NO

Fecha.....Firma de conformidad.....

Fotocopiar esta ficha y remitir a la dirección arriba indicada.
o
Escanear esta ficha y remitir por correo electrónico a:
fesmc@catalunya.ugt.org

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcugt.cat

Companys i Companyes us volem mostrar tot el que trobareu a la nostra pàgina web

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços

UGT
FeSMC

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 3a i 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/04/03**
Fax 93 304 68 34
fesmc@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06**
Fax 93 304 68 34
asesores.fesmc@catalunya.ugt.org