

DUDAS FRECUENTES SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. ¿QUE SE ENTIENDE POR ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO COMO RIESGO LABORAL?

“Es una 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”

NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. ¿CÓMO PUEDO SABER SI ME ESTAN ACOSANDO EN EL TRABAJO?

Existen varios inventarios de conductas violentas que pueden ayudar a identificar este riesgo, no obstante la mayoría suelen ser relaciones no exhaustivas. Es normal que al principio desconcierte la situación, por ello debes consultar y compartir tu inquietud.

En general, las actitudes o conductas acosadoras consisten en interrumpir a la víctima cuando habla, injuriarle, criticar su trabajo, criticar su vida privada, aterrorizarla por teléfono, ignorar su presencia, no hablarle o no permitir a los compañeros que conversen con ella, alejarla de los compañeros asignándole un puesto de trabajo físicamente distante, calumniarla y hacer correr rumores sobre la víctima, ridiculizarla, imitarla con la intención de mofarse de ella, no asignarle tareas o se asignarle tareas imposibles o absurdas, amenazarla o incluso agredirle físicamente, asignarle trabajos peligrosos que puedan afectar a su salud, entre otras formas.

3. ¿QUÉ ACCIONES O CONDUCTAS NO SERÍAN GENERALMENTE CONSIDERADAS COMO SITUACIONES DE ACOSO?

En principio, a modo de ejemplo, no se considerarían acoso aquellas situaciones que supongan un hecho violento singular y puntual sin prolongación en el tiempo o aquellos comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

En esta línea, quedarían fuera de la consideración de acoso laboral (independientemente de que quepan otro tipo de actuaciones legales) las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido, situaciones discriminatorias puntuales, las presiones realizadas por los mandos para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos, las conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores, los conflictos durante huelgas, protestas, etc., amonestaciones sin descalificar- por no realizar bien el trabajo, o los conflictos personales y sindicales, entre otras situaciones mas o menos típicas de las relaciones laborales.

4. CREO QUE ME ESTÁN ACOSANDO ¿QUÉ PUEDO HACER?

El CHGUV dispone de un *Protocolo de actuación frente al acoso y a la violencia psicológica en el trabajo* para abordar este problema. Este protocolo específico de solución de conflictos prevé el respeto a la dignidad, confidencialidad, imparcialidad, buena fe y trato equitativo de las partes y los diferentes actores implicados. En dicho protocolo se indica la forma de iniciar el procedimiento de denuncia y los pasos a seguir para la resolución del conflicto. (aquí pondremos un link)

En cualquier caso, es conveniente hablar con alguna persona de confianza sobre el problema, cuenta lo que te pasa y recoge información sobre el acoso laboral. En los



documentos informativos podrás encontrar una guía para realizar un *Diario de incidentes* que sería conveniente que completes y que lo aportes cuando se inicien las actuaciones pertinentes.

Puedes solicitar información o pedir asesoramiento en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CHGUV o a los delegados de prevención, en cualquier caso se te asesorará de forma totalmente confidencial y privada así que no debes temer ningún tipo de represalias.

5. SOSPECHO QUE ESTAN ACOSANDO A UN/A COMPAÑERO/A ¿QUÉ PUEDO HACER?

Puedes solicitar información o pedir asesoramiento en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CHGUV o a los delegados de prevención, en cualquier caso el asesoramiento se realiza de forma totalmente confidencial y privada así que no debes temer ningún tipo de represalias.

Asimismo, procura hablar con la supuesta víctima y ofrécele tu ayuda, quizás requiera de apoyo y acompañamiento para iniciar el *Protocolo de actuación frente al acoso y a la violencia psicológica en el trabajo* del que dispone el CHGUV para abordar este tipo de conflictos internos.

La inhibición y abstenerse de intervenir en el conflicto puede agravar la situación dejando a la persona acosada en una situación de total desamparo y debilidad frente al acosador. Si la situación de conflicto se agrava acabará afectando al clima de trabajo y a las relaciones personales que se vean implicadas.

6. ¿QUIÉN PUEDE SER VÍCTIMA DE ACOSO?

En momentos determinados, cualquier persona puede ser víctima de acoso.

Los estudios realizados hasta el momento apuntan a que tienen mayor riesgo de ser acosadas las personas “envidiables”, brillantes, atractivas, perfeccionistas, y abocadas al trabajo, por un lado; las personas vulnerables por sus características físicas o psicológicas por otro, y las que pueden ser consideradas una amenaza por evidenciar los fallos del sistema establecido, que quieren impulsar reformas y pretenden nuevas formas de funcionamiento.

7. ¿PUEDO DENUNCIAR EL ACOSO EN EL JUZGADO O LA COMISARÍA?

Sí. En tal caso, la interposición de una demanda civil, denuncia disciplinaria o querrela por cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento, sin perjuicio de las medidas cautelares que se adopten, suspenderá las actuaciones del procedimiento.

8. ¿PUEDE TENER CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

Sí. En el caso de que la conducta de la persona o personas denunciadas se deriven responsabilidades disciplinarias, la Comisión lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos que evaluará y en su caso acordará el inicio de un expediente disciplinario.

9. ¿QUÉ OCURRE EN EL CASO DE FALSAS DENUNCIAS?

Se califica de falsa denuncia aquellas denuncias o comunicaciones de las mismas en que concurren los siguientes requisitos: a) que la denuncia resulte injustificada y carente de fundamentos; y b) que se constate o vislumbre mala fe por parte de la persona promotora.

Si la Comisión constata o sospecha la concurrencia de mala fe o falsedad en la denuncia, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Recursos.

10. ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA COMISIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DEL CHGUV FRENTE A UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

La Comisión de Resolución de Conflictos tiene competencias para realizar las investigaciones encaminadas a determinar si se trata de una situación de acoso y violencia en el trabajo o si, por el contrario, se trata de una situación de naturaleza diferente. Previo estudio y valoración de las circunstancias concurrentes y de los informes, entrevistas o pruebas que –en su caso- hubiera recabado, en un proceso de discusión interna elaborará un informe de conclusiones.

Este informe, que será remitido a la Dirección de recursos humanos, detallará los

hechos, valorará los mismos y las conductas de las personas implicadas y propondrá, en el caso de que procedan, las medidas correctoras a implementar, así como los indicadores de control de su eficacia o evaluación. En caso de que no se constate la concurrencia de los hechos denunciados pero tampoco se califique de falsa o temeraria la denuncia, se realizará un seguimiento de la situación.

Si durante el proceso existieran indicios suficientes de una situación potencial de acoso y violencia en el trabajo, la Comisión podrá solicitar a la Dirección competente la adopción de medidas cautelares hasta que finalice con la emisión del informe de conclusiones y medidas.

11. ¿QUÉ PUEDO HACER SI SOY VICTIMA DE ACOSO? ¿PUEDO EVITAR O MINIMIZAR EL DAÑO DE ALGUNA FORMA?

El psiquiatra Luis de Rivera explica en su libro “El Maltrato psicológico” (Altaría, 2011) siete pasos para salir del acoso:

El primer paso es estar totalmente convencido de que hay que hacer algo. Que la solución empieza por uno mismo. El segundo, mantener la calma. El tercer paso consiste en minimizar el daño. No te enfades con tu pareja, no te peles con los amigos, no te pases la noche despierta maquinando venganzas. El cuarto paso es entender la situación y, el quinto; decidir cómo quieres que sean para ti las cosas. Seguidamente, debes procurar ser proactivo, no reactivo. Cuando insulto a un cliente que me ofende, estoy reaccionando. Cuando le escucho atentamente y le digo que buscaré la manera de ayudarlo, estoy proaccionando. Finalmente, el séptimo paso significa convertirse en agente creativo de cambio social. No sólo sobrevivirás a tu situación de acoso y encontrarás la forma de que echen al tóxico de tu jefe, sino que descubrirás en ti un creciente interés por el desarrollo y la felicidad de los demás.

Entrevista completa: [enlace www](#)