

MOBBING O ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO



Departamento Igualdad de OSTA

DEFINICION

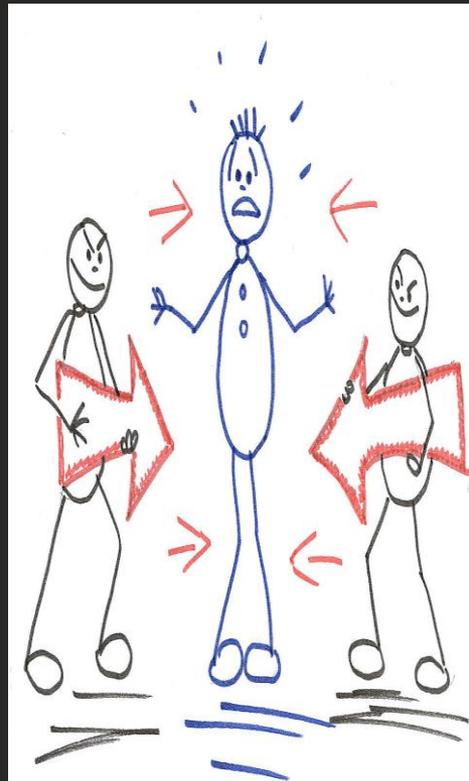
Conducta abusiva realizada por una persona o grupo de personas de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atenta contra la dignidad y la integridad física o psicológica de la persona afectada, durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

DESCENDENTE



HORIZONTAL



ASCENDENTE



DEFINICIÓN DE LOS TIPOS DE ACOSO LABORAL

DESCENDENTE O BOSSING

El agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima

HORIZONTAL

Es el Mobbing propiamente dicho, se produce entre compañeros del mismo nivel

ASCENDENTE

El agente del acoso es una persona que ocupa un cargo inferior a la víctima

PERFIL DE LA VICTIMA

Cualquier persona es susceptible de acabar sufriendo acoso laboral, por lo que no hay un perfil psicológico claro de la víctima

Características que más se repiten entre quienes sufren acoso laboral

- **Suelen ser envidiadas**
- **Valoradas en sus puestos de trabajo**
- **No han tenido una respuesta ante los primeros síntomas de acoso**
- **Vulnerabilidad**

PERFIL DEL ACOSADOR

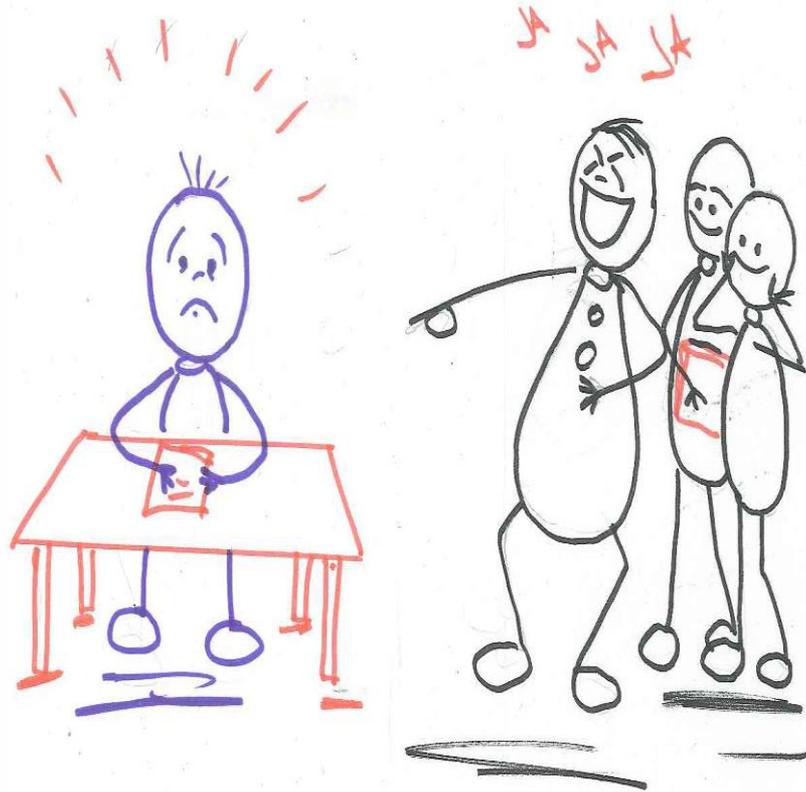
Su necesidad de control y destrucción es propio de personalidades con rasgos paranoides, narcisistas o antisociales.

Rasgos de personalidad que mas se repiten entre personas que realizan acoso laboral:

- ➔ **Falta de Empatía.**
- ➔ **Irresponsabilidad.**
- ➔ **Ausencia de culpabilidad.**
- ➔ **Mentira compulsiva.**
- ➔ **Habilidades de retórica y seducción.**
- ➔ **Envidia.**

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

- **Ataques con medidas organizacionales**
- **Ataques mediante el aislamiento**
- **Ataques a la vida privada**
- **Situaciones de violencia física**



● Ataques con medidas organizacionales

- Rechazo a reconocer su valía.
- Trato inferior a los demás.
- Sobre carga de trabajo o por el contrario dejarle sin trabajo.
- Asignación de tareas de poca valía.
- Negar la formación necesaria para la realización del trabajo.
- Cambiar continuamente los objetivos.
- Ser sancionado injustificadamente.

● Ataques mediante el aislamiento social

- Ser separado o marginado de sus compañeros.
- Ser humillado o criticado.
- Distorsionar las palabras o conductas.

● **Ataques a la vida privada**

- **Negarle permisos o vacaciones.**
- **Recibir burlas sobre su vida privada,.....**

● **Situaciones de violencia física**

- **Sobre objetos: tirar cosas, dar portazos,....**
- **Sobre la propia víctima.**

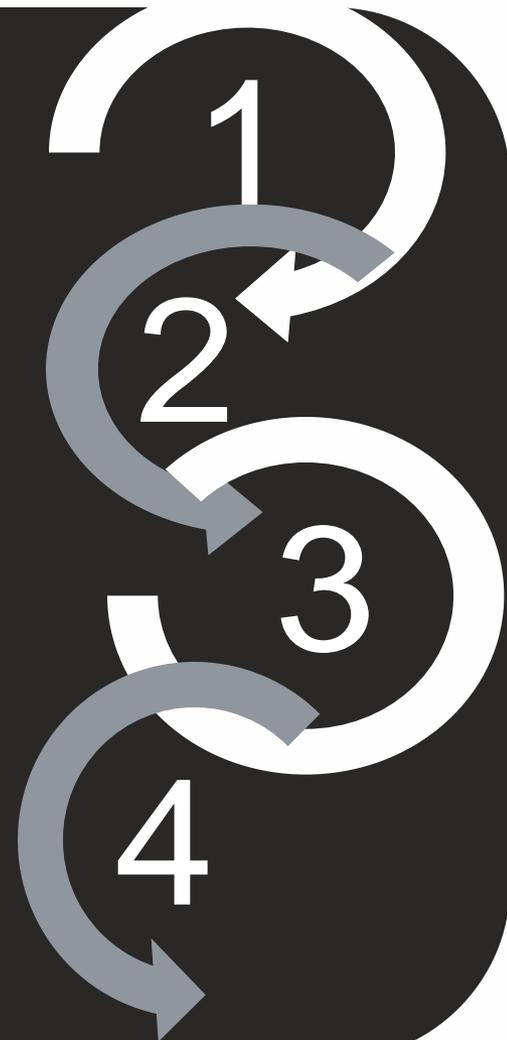
FASES DEL ACOSO LABORAL

FASE DE FALSA SEDUCCION

FASE DE MANIPULACION O
MALTRATO PSICOLOGICO

FASE DE CONFRONTACION

FASE DE VIOLENCIA FISICA
MAYOR



1. FASE DE FALSA SEDUCCIÓN

El acosador se hace "amigo" de la futura víctima.

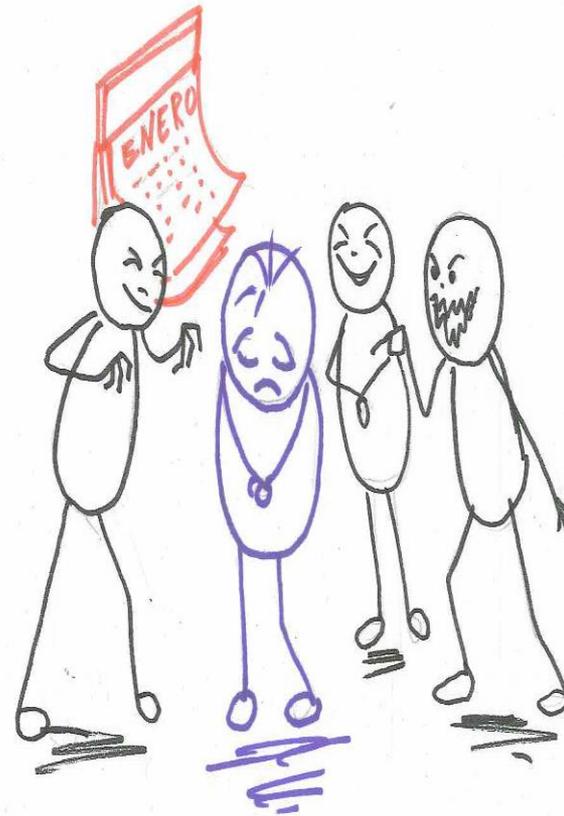
Intenta ganarse su confianza para conseguir toda la información posible sobre su vida personal, sus cualidades y puntos débiles.....

En esta fase, además, intentará comprobar si la posible víctima carece de capacidades de confrontación o si, por el contrario, podría presentar un riesgo.

3. FASE DE CONFRONTACIÓN

En esta fase, tanto el acosador como su grupo de seguidores comienzan a realizar ataques sistemáticos y continuados a la víctima.

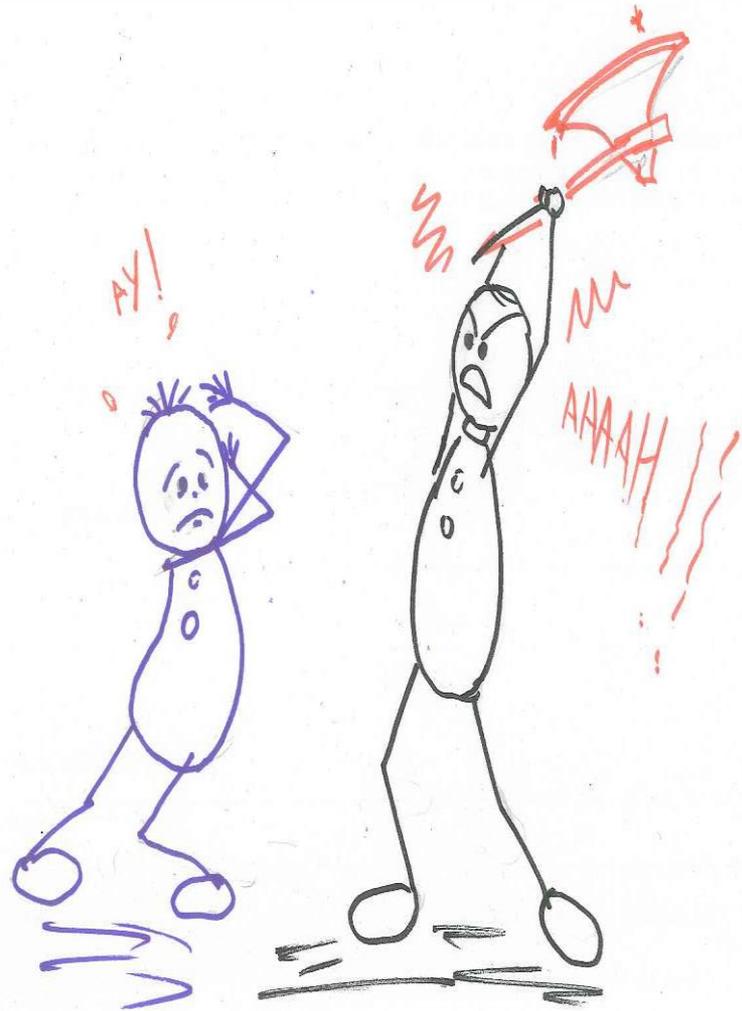
La violencia puede ser verbal con insultos, amenazas, insinuaciones,.....



4. FASE DE VIOLENCIA FÍSICA

A esta fase sólo llegan las víctimas más resistentes, las que identifican el acoso que están sufriendo, por lo que suponen un peligro real para el status personal y profesional del agresor/es.

Ello hará que el acosador incremente la violencia de los ataques, en un intento por destruirla por completo.



FACTORES AGRAVANTES DEL PROCESO DE ACOSO LABORAL

Factores
de la
víctima

1

Factores
del
acosador

2

Factores
del
entorno

3



FACTORES DE LA VÍCTIMA

Existen unos factores que pueden hacer que el proceso de acoso laboral aumente en intensidad o se mantenga en el tiempo.

Los factores agravantes de la víctima pueden ser:

- Tener la autoestima baja.
- El grado de "apego" que tenga a su acosador (lo cree su amigo).
- Adicción al trabajo.
- Desprotección y vulnerabilidad: necesidad de trabajar porque sea la única fuente de ingresos con que cuente la víctima.

FACTORES DEL ACOSADOR

Los factores dependerán de la personalidad de éste:

PERSONALIDAD NARCISISTA

- Intentará convencer a los demás de que él es la víctima.
- Utilizará ataques de tipo psicológico o emocional.

PERSONALIDAD PARANOICA

- Al tener una personalidad rígida y tiránica, carece de sentimientos de culpa.
- Es el más propenso a la violencia física.

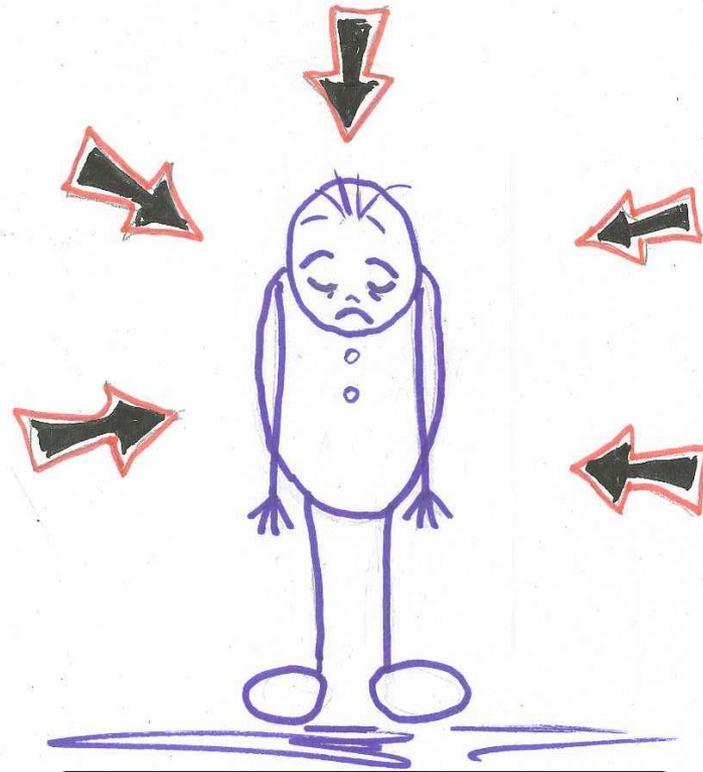
FACTORES DEL ENTORNO

Los factores agravantes de la empresa son:

- SUPERVISIÓN: La empresa no vigila las relaciones entre los jefes y sus subordinados ni el clima laboral.
- ESTILO DE LIDERAZGO: Cuando se ejerce un tipo de mando autoritario y en la que se trabaja bajo presión.
- GESTIÓN INADECUADA DE LOS CONFLICTOS: Cuando la empresa entiende que no debe mediar en los conflictos, se está dando la sensación de permisividad.
- FALTA DE CANALES DE COMUNICACIÓN: La víctima no sabe o no puede denunciar la situación en la empresa.
- ALTA COMPETITIVIDAD: Exceso de carga de trabajo,....

CONSECUENCIAS SOBRE LA VICTIMA

- **Nivel psíquico**
- **Nivel físico**
- **Nivel social**
- **Nivel laboral**



● Nivel psíquico

En principio las consecuencias se muestran cercanas a las del estrés:

- Ansiedad
- Cansancio
- Trastornos del sueño,...

Todas estas consecuencias pueden ir agravándose hasta llegar incluso al suicidio.

● Nivel físico

Los síntomas de estrés se agravan:

- Trastornos de la memoria
- Apatía
- Irritabilidad, cansancio,.....

También se pueden dar síntomas psicósomáticos:

- Diarrea, estreñimiento, gastritis
- Alopecia,.....

● Nivel social

Las relaciones se resienten, aumentando la morbilidad (nº de veces que enferman) de todos los miembros de la familia:

- Se está más susceptible e irritable en las relaciones.
- Se tiende a tener conductas de aislamiento e incluso agresivas con el entorno.

● Nivel laboral

Todas estas aptitudes también tiene su reflejo en la empresa:

- Desmotivación de los trabajadores.
- Insatisfacción, bajo rendimiento laboral.
- Aumento del absentismo.
- Distorsión de la imagen y del prestigio de la organización,....

ESTRATEGIAS PARA EVITAR EL MOBBING EN EL TRABAJO

PROTOCOS

INTERVENCIÓN

PREVENCIÓN



PREVENCIÓN

➤ Adoptando medidas organizativas que disminuyan la presión excesiva, evitando situaciones de estrés.

➤ Fomentando el apoyo entre los trabajadores y no el aislamiento y la competitividad,...

➤ Realizando Planes de Igualdad.

➤ Definiendo con claridad los puestos de trabajo, las tareas, los objetivos y el margen de autonomía.

➤ Proporcionando formación sobre este tipo de situaciones.

➤ Mejorando los canales de comunicación con la empresa (protocolos),....

VISIBILIZAR EL ACOSO

En cuanto el trabajador /a reconozca que está siendo objeto de acoso debe tomar las siguientes medidas:

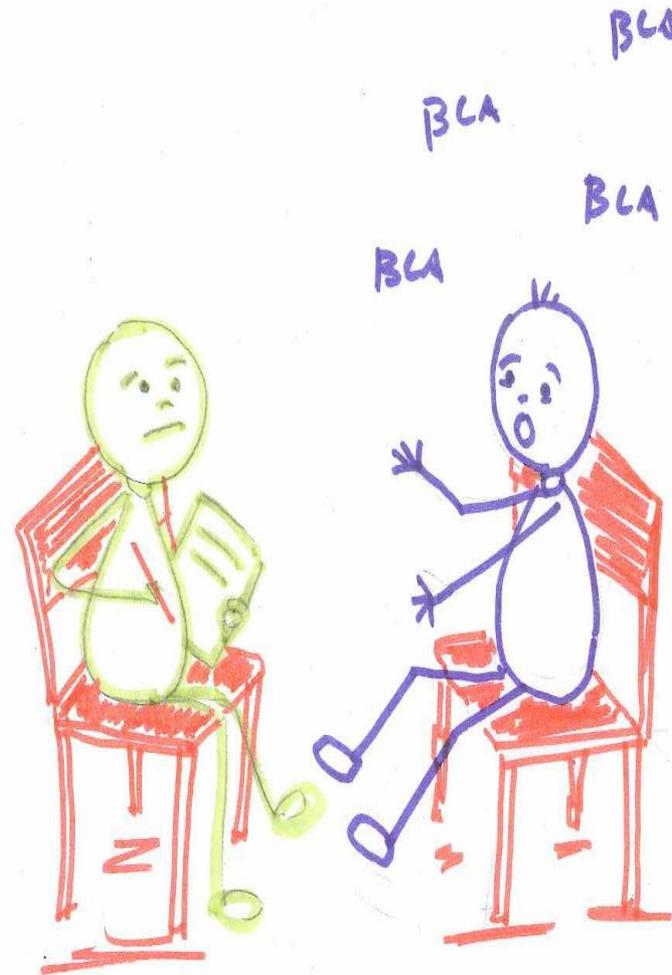
➤ Ponerse en contacto con profesionales que puedan ayudarle a neutralizar el acoso o paliar sus efectos: médicos, bajas,.....

➤ Ponerse en contacto con profesionales que puedan ayudarle a neutralizar el acoso o paliar sus efectos: médicos, bajas,.....

➤ Poner los hechos en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o del representante legal de los/as trabajadores/as.

QUÉ HACER ANTE UN CASO DE ACOSO LABORAL

**PONERLO
EN CONOCIMIENTO
DE LA EMPRESA**



PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

- La víctima debe denunciar el acoso y visibilizarlo ante la empresa, informando a esta de la situación.
- La comunicación deberá ser por escrito, conservando copia para así poder acreditar que la empresa tiene conocimiento de los hechos.

- A partir de dicha comunicación la víctima podrá exigir la presencia de su delegado sindical en cualquier reunión a la que sea citado.
- A partir de este momento las conductas agresivas del acosador pueden incrementarse

QUÉ HACER ANTE UN CASO DE ACOSO LABORAL

DENUNCIAR



DENUNCIAR

Vía Judicial

Las acciones que la víctima puede ejercer pueden ir dirigidas:

Contra el acosador: Vía civil y penal.

Contra la empresa: Vía laboral, civil y penal.

Contra ambos.

Cuando el acosador es funcionario público: Vía contencioso-administrativa.

Vía Administrativa

No sólo está la vía judicial, también la Administrativa, cursando la correspondiente denuncia ante Inspección de Trabajo.

Acciones ante la Seguridad Social

Cuando el acoso laboral ha causado en la víctima una enfermedad laboral que le incapacita para trabajar.

QUÉ PODEMOS HACER COMO REPRESENTANTES

VISIBILIZAR EL ACOSO

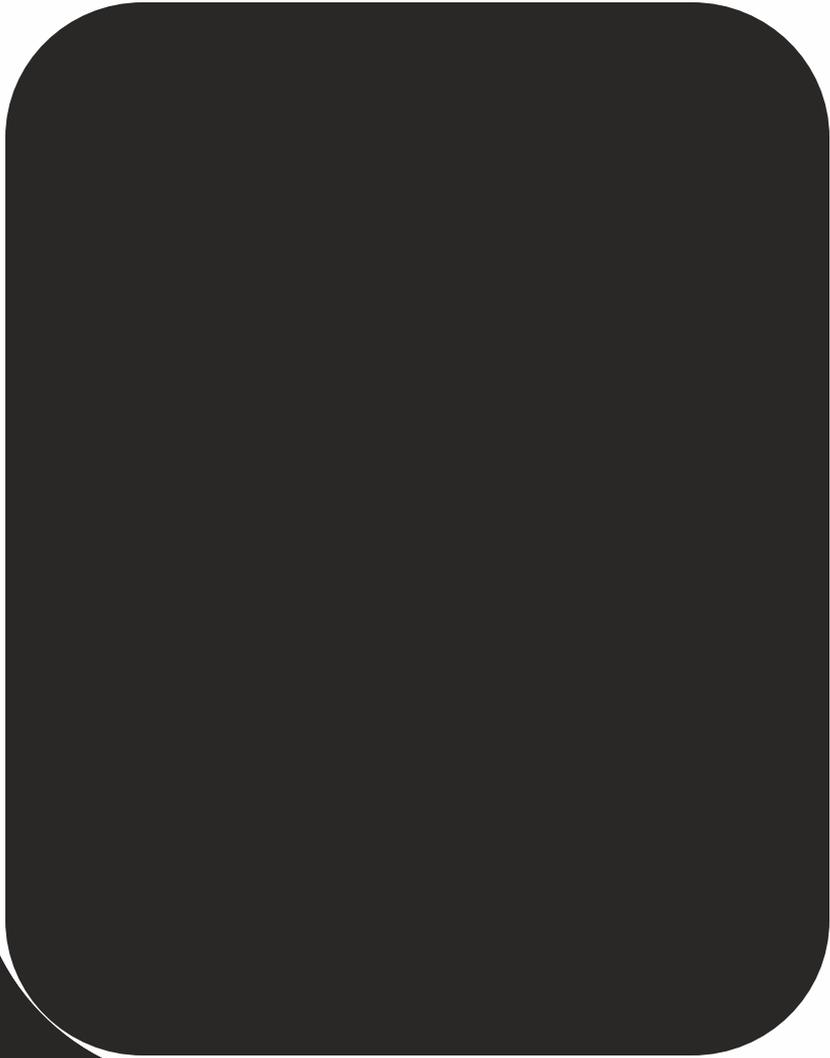
Denunciando los hechos como víctimas indirectas de la situación cuando seamos testigos.

Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece en el

Art. 13 LA INVERSIÓN AUTOMÁTICA

Es el agresor el que debe demostrar que no acosa



Contra

el Acoso Laboral



**Las cosas
no cambian
solas**

8 de marzo de 2016
Día Internacional de la mujer

Departamento Igualdad de OSTA