

Acoso Psicológico en el Trabajo



Índice de la sesión

1. **Presentación**
2. **Acoso: ¿Por qué?**
3. **Acoso: Definición**
4. **El acoso en clave de género**
5. **Ejemplos de acoso**
6. **El diario de incidentes**
 1. **El registro de incidencias**
 2. **Tipos de conducta**
 3. **Resto de tablas**
 4. **Personas: Código Personal**
 5. **Ejemplo de registro de una incidencia**
7. **Como recopilar pruebas sobre el acoso**
8. **Actuación mas allá del marco ERPT**
9. **Algunos enlaces de interés**
10. **Cierre de la sesión**

Grupo Riesgos Psicosociales CGT



Email de Contacto

area.psicosocial.cgt@gmail.com

Acoso ¿Por qué?

Cifras significativas del **mobbing** en Europa según fundación Eurofound

*Un estudio sitúa los niveles de **mobbing** en el 15%, frente al 11% de hace 10 años. El mayor peso del sector servicios, más expuesto a la violencia, y la crisis, explican la subida.*

Las demandas por acoso no prosperan en los tribunales por 2 razones

- La complejidad probatoria que suele acompañar a todo maltrato, por desarrollarse principalmente en ámbitos privados.
- La “difícil comprensión” que muestran algunos jueces del ámbito penal por este delito.

Acoso - Definición

Extraídas de NTP 854 del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales – Acoso psicológico en el trabajo: definición



Una forma de **violencia psicológica extrema** que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejercen de forma **sistemática**, al menos **una vez por semana** y durante un tiempo prolongado -**más de 6 meses**-, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

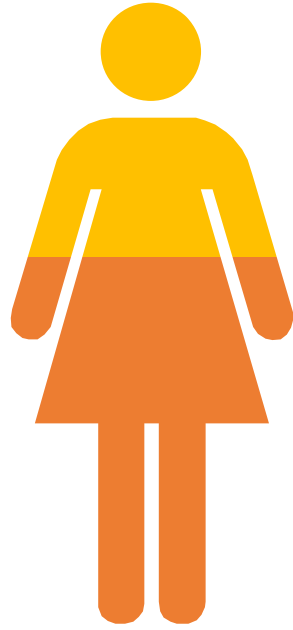
H. Leymann

Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

M. F. Hirigoyen



El acoso en clave de género



59%



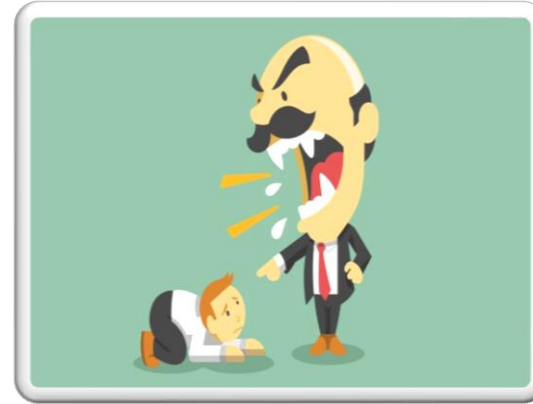
41%

Del total de víctimas de acoso, el **59%** son del sexo femenino, frente al **41%** del masculino. **Cuando se trata de ellas, el mobbing se da con connotaciones machistas.**

Ejemplos de acoso



Discriminación



Intimidar



Extender Rumores



Sobrecarga de tareas



Aislamiento

Acoso: El diario de incidentes

LUNES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	MARTES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	MIÉRCOLES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	JUEVES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
VIERNES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	SÁBADO _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	DOMINGO _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	· MUY IMPORTANTE · _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

El objetivo del diario de incidentes es identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT).

Extraído de **ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. DIARIO DE INCIDENTES - INSHT**

Acoso: Registro de Incidentes

Modelo extraído de ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. DIARIO DE INCIDENTES - INSHT

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

Diario de Incidentes: Tipos de conducta

Extraídas de NTP 476 del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales – El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.

Tabla 1. Tipos de conducta	Código
El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar	1
Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros	2
Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada	3
Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia	4
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva	5
Cuestionar las decisiones de una persona	6
No asignar tareas a una persona	7
Asignar tareas sin sentido	8
Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades	9
Asignar tareas degradantes	10
Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona	11
Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos	12
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella	13
No dirigir la palabra a una persona	14
Tratar a una persona como si no existiera	15
Críticas permanentes a la vida privada de una persona	16
Terror telefónico	17
Hacer parecer estúpida a una persona	18
Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos	19
Mofarse de las discapacidades de una persona	20
Imitar los gestos, voces... de una persona	21
Mofarse de la vida privada de una persona	22

Tabla 1. Tipos de conducta (cont.)	Código
Ofertas sexuales, violencia sexual	23
Amenazas de violencia física	24
Uso de violencia menor	25
Maltrato físico	26
Ataques a las actitudes y creencias políticas	27
Ataques a las actitudes y creencias religiosas	28
Mofarse de la nacionalidad de la víctima	29
Gritar o insultar	30
Críticas permanentes del trabajo de la persona	31
Amenazas verbales	32
Hablar mal de la persona a su espalda	33
Difusión de rumores	34

Grupos de tipos de Conducta
ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES
ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL
ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA
VIOLENCIA FÍSICA
ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA
AGRESIONES VERBALES
RUMORES

Diario de Incidentes: Resto de tablas

Extraídas de ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. DIARIO DE INCIDENTES - INSHT

Tabla 2. Lugar	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

Tabla 3. Que hago	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.)	5

Tabla 4. Como me afecta	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños	9-10

Diario de Incidentes: Personas – Código Personal

Asignar un código cada una de las personas que estén involucradas en los incidentes.

Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas
-------------------------	--------------------	--------------------------

Personas		Código
Ana		1
Luisa		2
Alberto		3
Pedro		4

Acoso: Ejemplo de registro de una incidencia

Día 31/01/2019: El jefe viene a mi sitio y me grita que los informes que he hecho son impresentables. Me ordena que los repita y que me acueste a mi hora para llegar en forma al trabajo, en vez de trasnochar. Mis compañeros continúan con sus tareas como si no pasara nada.

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
31/01/2019	9:30	16-30-31	3	4	1-2-3		1	10

Críticas permanentes a la vida privada de una persona
Gritar o insultar
Críticas permanentes del trabajo de la persona

En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as

Pedro

Ana
Luisa
Alberto

No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar

Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños

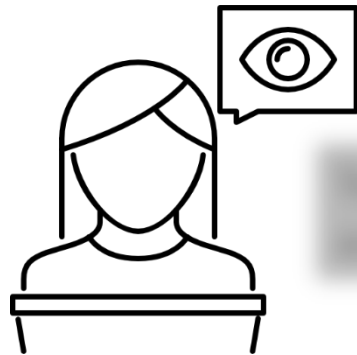
Como recopilar pruebas sobre el acoso



Comunicar la situación al SPRL (con email, acuse de recibo, etc.)



Recopilación de documentos. Especialmente importantes los correos electrónicos y el diario de incidentes



Testigos de las situaciones de acoso



Grabaciones de audio, de video, conversaciones de Whatsapp...



WhatsApp



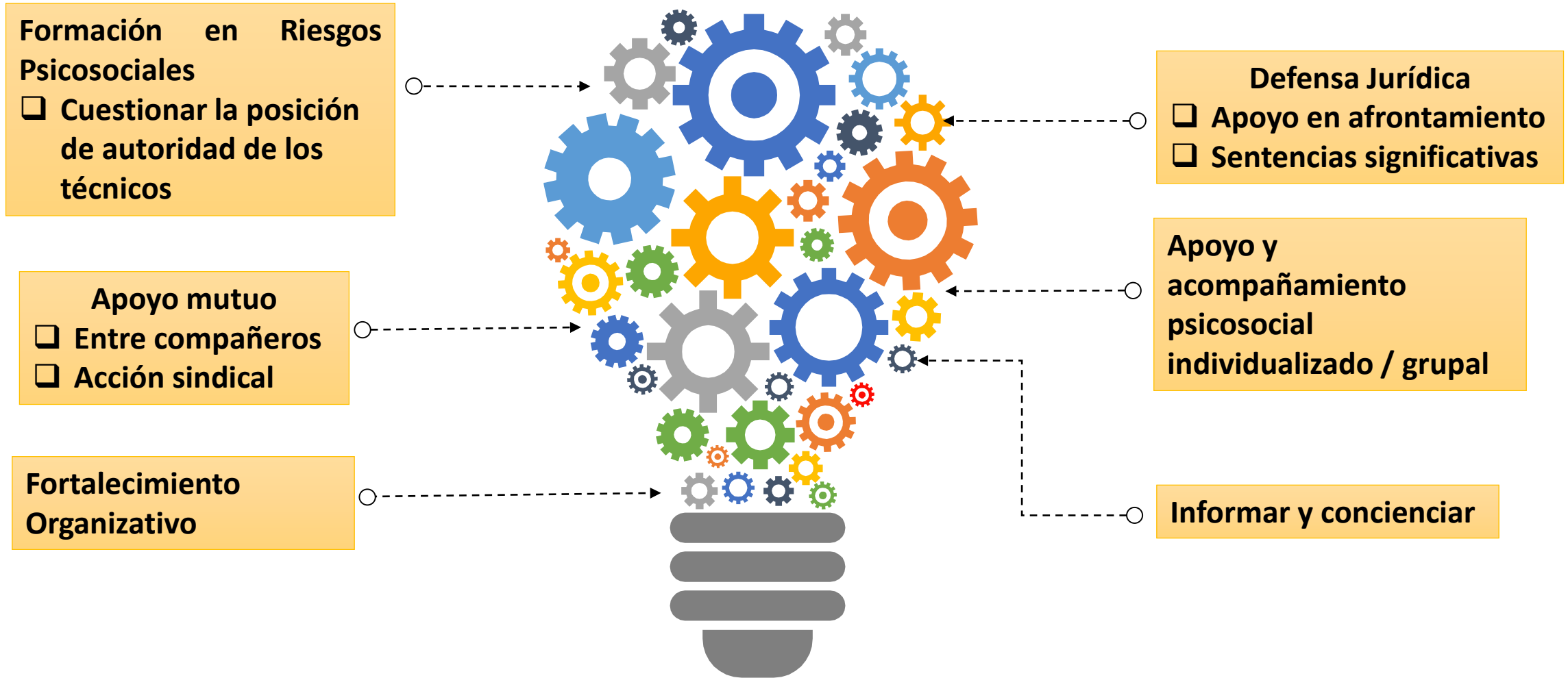
Informe pericial de los daños físico y/o psicológicos.



Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Informe de Inspección de trabajo

Actuación mas allá del marco ERPT



Algunos enlaces de interés

CGT Salut Laboral

<http://cgtcatalunya.cat/salutlaboral/>

Portal de Riesgos Psicosociales

http://www.insht.es/portal_riesgospsicosociales

Acoso Psicológico. Diario de incidentes

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf>

Preguntas més freqüents riscos psicosocials

http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/recursos/faq/risc_psicosocial/

GUÍA DE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf

Cierre de la presentación



Gracias a todxs por vuestra participación



Email de Contacto

area.psicosocial.cgt@gmail.com