

## ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA EVITAR EL ACOSO?

- ☀ **Denunciar** siempre las situaciones que se perciben como acoso moral.
- ☀ **Expresar**, en toda ocasión, nuestra repulsa ante situaciones de presión psicológica sobre compañeros y compañeras en todos los ámbitos del centro de trabajo.
- ☀ **Apoyar** a posibles víctimas de acoso sabiendo escucharlas y testificando en las denuncias.
- ☀ **Repudiar** pública y privadamente la figura del acosador siempre que sea posible.

### NO OLVIDES QUE:

Todos podemos ser víctimas del acoso moral. Podemos estar padeciéndolo sin percatarnos de ello hasta mucho tiempo después.

Las situaciones de acoso son más frecuentes de lo que pensamos y producen en muchos casos efectos muy serios y graves.

**Acoso sexual:** afecta a ambos sexos, si bien por la cifra de mujeres afectadas (en principio mucho mayor que de hombres) y por su repercusión social, llega a parecer un problema exclusivo de la mujer.

### Existen dos tipos:

- 1/ Acoso "quid pro quo": lo que se produce es un chantaje sexual ("esto a cambio de eso"). Al trabajador o trabajadora se le fuerza a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o verse perjudicado en ciertas condiciones en el trabajo.
- 2/ Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, humillante y amenazador para la persona acosada.

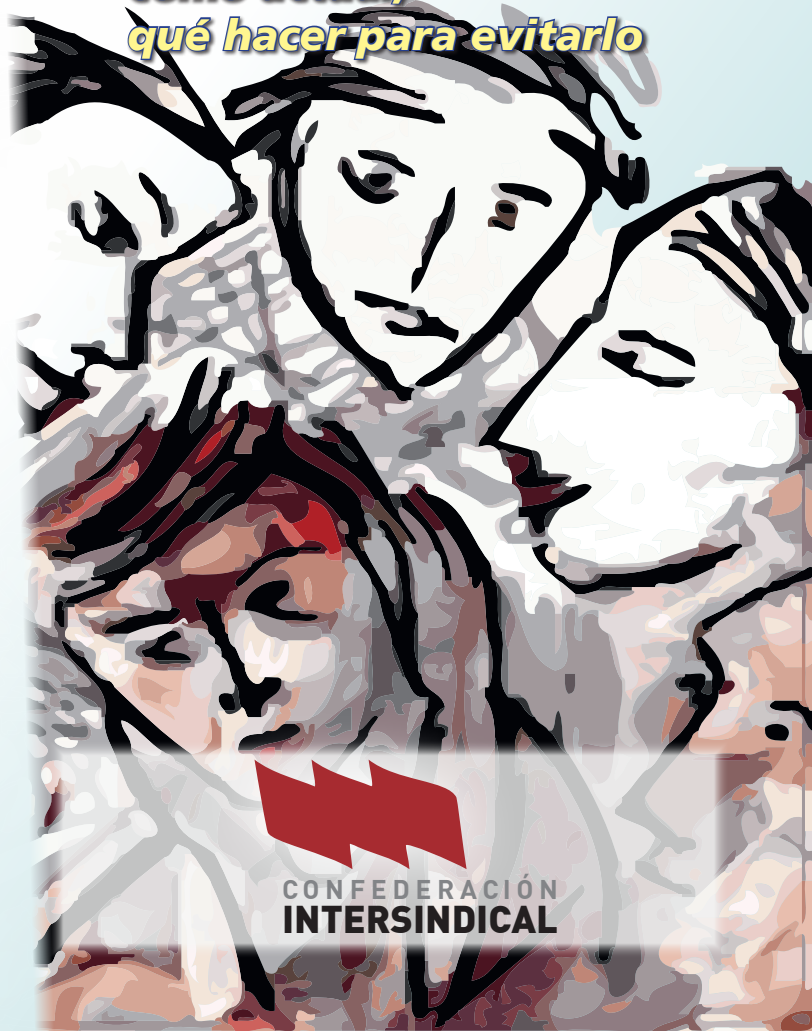
### ¿Qué hacer?

- La labor preventiva de información.
- Denuncia en situaciones que se conozcan.
- Investigar los casos y sanciones.
- Ayuda profesional.
- Formar a los delegados/as en este tema.

**¡ACTÚA Y DENUNCIA SIEMPRE!**

# El mobbing o acoso moral, un riesgo para nuestra salud

*cómo detectarlo,  
cómo actuar,  
qué hacer para evitarlo*



## ¿QUÉ ES EL MOBBING O ACOSO MORAL?

El término científico de “mobbing”, se deriva del término inglés “to mob”, que se traduce por *regañar, atacar, maltratar y asediar*, término que introdujo Heinz Leymann para describir formas severas en el trato personal en las organizaciones.

Para Heinz Leymann, se trata de que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez a la semana- durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra en el lugar de trabajo con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruyendo su reputación y perturbando el ejercicio de sus funciones.

## ¿CÓMO PODEMOS DETECTAR LAS SITUACIONES DE ACOSO?

Debemos observar las conductas continuadas que pueden constituir acoso moral, como son:

- **Limitar la información:** no informar sobre cuestiones relacionadas con el trabajo: convocatorias, reuniones, cambios normativos, cambios de horarios...
- **Limitar el contacto con los compañeros y compañeras:** no se le permite participar en actividades extraescolares, exclusión de actos sociales, no dirigirle la palabra.
- **Desprestigio ante las compañeras, compañeros** y demás miembros del trabajo con calumnias, rumores que supongan un desprestigio sobre la persona.
- **Desprestigio sobre la capacidad profesional y laboral** a través de actitudes que conlleven desacreditar la profesionalidad en su trabajo; asignar tareas para la que no se está preparado/a o son inútiles, o se dan en plazos imposibles de cumplir, o tiene un factor de excesiva carga de trabajo.
- **Desprecio de las opiniones, ideas o propuestas** de forma continuada y sin justificación.
- **Agresiones verbales** a través de proferir gritos, insultos, amenazas, aunque en muchos casos sean de forma privada y sin testigos.



## ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE PARA NUESTRA SALUD?

Pasados unos meses de acoso moral, los síntomas de estrés, que en un principio de la agresión estaban indiferenciados, se convierten en trastornos físicos y psicológicos manifiestos.

El acoso moral deja huellas indelebles, que pueden ir desde el estrés postraumático hasta el cambio duradero de la personalidad de la víctima.

Algunas de las consecuencias específicas son:

- la culpa
- la vergüenza y la humillación.
- la pérdida de la autoestima.
- las modificaciones psíquicas: depresiones y neurosis crónicas, rasgos paranoicos.
- las modificaciones de la personalidad: rasgos bipolares.
- trastornos psicossomáticos: cansancio crónico, dolores de cabeza, úlceras de estómago, alteraciones en la piel....

## ¿CÓMO ACTUAR?

- **Pedir ayuda:**
  - En una primera instancia se puede solicitar amparo a la dirección del centro de trabajo, siempre que sean parte imparcial en la situación.
  - A los propios compañeros y compañeras buscando apoyo entre los más receptivos.
  - A los Delegados/as de Prevención de riesgos que son los representantes legales de los/as trabajadores/as. Al ser una situación de riesgo para la salud, éstos serán los interlocutores ante los Comités y solicitarán en su caso la actuación de los Servicios de Prevención.
  - Guardar las pruebas que poseamos de todo tipo.
  - A la administración a través del servicio de Inspección.
  - Al Médico/a del trabajo que se tenga asignado en el centro de trabajo.
  - Llevar un diario de actuación de las circunstancias tal como recomienda el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
- **Recoger la información** sobre las situaciones con las pruebas nos puede ayudar a hacer el relato de los hechos, fijando las situaciones concretas, lugar y fechas con personas implicadas.
- **Buscar testigos** que puedan corroborar nuestro relato de los hechos. La posibilidad de tener testigos imparciales de nuestra situación ayudará en la denuncia.