



Boletín N° 20

## ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: CÓMO DETECTARLO (I)

Alrededor del 15% de las personas trabajadoras declaran haber sido víctimas de violencia, hostigamiento o acoso en el trabajo y cerca del 70% declara haber sido testigo de una situación de acoso laboral, ya sea en forma de violencia física, sexual o psicológica. Curiosamente, el perfil mayoritario de acosadores/as, no proviene de mandos sino de los propios compañeros y compañeras de trabajo. Nos centraremos en este boletín en la violencia psicológica y en el acoso de este tipo que es el más extendido.

Se han dado diferentes definiciones para el de acoso psicológico en el trabajo (o mobbing) lo que ha generado dudas y ha imposibilitado a menudo su diagnóstico. Como riesgo laboral vamos a definirlo como “La 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 a ella/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica. Dicha posición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

En la empresa es fácil encontrar roces o discusiones entre personas, pero sólo se considera acoso psicológico en el trabajo, cuando estas conductas, o actos de violencia psíquica, atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, tanto en su esfera privada como en la profesional, afectando a la salud.

En esta situación hay dos partes implicadas: una parte acosadora y otra acosada. Aunque hay casos de acoso grupal, el más habitual es a nivel individual, entre dos personas y para simplificar, es el que vamos a explicar.

Se produce en un determinado nivel jerárquico:

\* Acoso vertical descendente: De un superior hacia una persona subordinada, cuando de alguna forma ésta resulta una amenaza para mantener la situación de poder. También debemos incluir aquí el acoso de terceras personas externas, pero con relación laboral (p.ej. proveedores de servicios). Este tipo de acoso puede ser a su vez:

- Acoso Perverso. En el que existe una pretensión gratuita de destrucción del otro o de valoración del propio poder.
- Acoso estratégico: El objetivo es obligar a la víctima a marcharse de la empresa y evitar un procedimiento de despido.



- Acoso institucional: Se utiliza como instrumento de gestión del conjunto del personal.

\* Acoso vertical ascendente: Dirigido hacia una persona en un rango superior, bien por el hecho de estar contra su nombramiento o contra su autoritarismo.



\* Acoso Horizontal: Entre personas sin conexión jerárquica, de forma individual o que actúan como grupo, que es el que se produce cuando se fuerza a una persona a trabajar con unas normas que de forma implícita ha fijado la mayoría. Se entiende así que la persona acosada entorpece el trabajo grupal, por capacidad o por dedicación (personas con algún tipo de capacidad, mujeres, sindicalistas, personas que concilian, etc.). También a nivel individual cuando se rivaliza por un determinado puesto.

El mobbing descendente se da en un 70%, frente al ascendente que ocurre en una proporción del 9% de los casos, mientras que el horizontal tiene una incidencia del 12%. Pero en todos los casos se presenta una asimetría de poder, ya sea formal (por jerarquía) o informal (antigüedad, formación, relaciones sociales en la empresa, etc.) Desde esta posición se crea una situación de vulnerabilidad en la víctima, que es incapaz de emitir una respuesta adecuada.



Aunque no hay un manual de conductas constitutivas de acoso, nombramos las más frecuentes:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas sin sentido y/o contrarias a procedimientos.
- Cambiar la ubicación de una persona para aislarla de sus compañeros/as.
- Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada, de forma explícita o a través de miradas o gestos.
- Rehusar comunicarse directamente con la persona o hacerlo a través de terceras personas.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Terror telefónico llevado a cabo por la persona o personas acosadoras.
- Asignar tareas con datos erróneos u ocultando información necesaria para la tarea.
- Asignar tareas a una persona muy por debajo de sus capacidades, degradantes o sin sentido.

- No asignar tareas a una persona.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Juzgar su desempeño de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de la víctima.
- Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos o una enfermedad mental
- Reírse de las discapacidades.
- Ataques a las creencias políticas o religiosas.
- Burlarse de su nacionalidad o su raza.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la persona acosada
- Criticar permanentemente su vida privada.
- Agresiones o amenazas verbales.
- Hablar mal de la persona a sus espaldas.
- Difundir rumores acerca de la víctima.
- Imitar sus gestos y su voz de forma ofensiva o para ridiculizar, etc.
- Amenazas de violencia física o sexual.

En general estos comportamientos deben tener cierta frecuencia (excepto p. ej. el aislamiento) y prolongación en el tiempo (excepto p. ej. el cambio de puesto injustificado) para que sean constitutivos de acoso.

Cabe destacar que la actuación de las personas que son testigos de estos comportamientos, puede ser muy variada: mostrar indiferencia, apoyar a una u otra parte, entrar a formar parte del acoso, etc. Y es por eso que es necesaria utilizar herramientas objetivas para combatir el problema.

Por último, indicar que estas situaciones no se producirían si se dieran condiciones organizativas adecuadas que impidieran la aparición de estas formas de comportamiento, y es ahí donde necesitamos enfocar las medidas preventivas. Los protocolos de acoso, obligatorios en todas las empresas independientemente del tamaño, establecen los cauces de denuncia y sanción, pero es indispensable atajar el acoso antes de que se produzca.

NTP 854- Acoso psicológico en el trabajo  
[https://www.cgtrtve.org/files/curso\\_cgt\\_sobre\\_acoso\\_laboral.pdf](https://www.cgtrtve.org/files/curso_cgt_sobre_acoso_laboral.pdf)  
[https://cgt-sft.org/?page\\_id=237](https://cgt-sft.org/?page_id=237)