

ASPECTOS BÁSICOS A TENER EN CUENTA

SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO

- Debe ser consensuado con los representantes de los trabajadores/as, asegurando su participación durante todo el proceso.
- Contar con una declaración de principios donde la empresa se comprometa a mantener un ambiente de trabajo digno y seguro, donde no se tolerará ninguna conducta de acoso.
- Necesidad de evaluar los riesgos psicosociales y tomar las medidas necesarias.
- Definiciones claras para cada tipo de acoso.
- Indicar claramente quién o quiénes inician o llevan a cabo cada procedimiento, así como las actuaciones asignadas.
- Garantizar la formación específica para los miembros del comité de seguridad y salud.
- Garantizar una actuación rápida, eficaz y confidencial.
- Establecer plazos de ejecución de las distintas fases de su desarrollo.
- Sensibilizar a toda la estructura jerárquica de la empresa, especialmente al personal directivo y mandos intermedios.
- Divulgación de la existencia del protocolo.
- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin temor a sufrir represalias.
- Establecimiento de medidas cautelares para proteger a la persona afectada, en caso de ser necesarias.
- Indicación del tipo de falta cometida y propuesta de sanción, en su caso, en función de lo establecido en convenio colectivo o legislación aplicable.
- Seguimiento de medidas preventivas y/o correctoras propuestas.
- Registro y archivo de los casos.



FINANCIADO POR:



CÓDIGO DE ACCIÓN: AT2017-0061
DEPOSITO LEGAL N° : GC560-2018



SECRETARÍA DE SALUD LABORAL y MEDIO AMBIENTE

GRAN CANARIA

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5º
35002 – Las Palmas de Gran Canaria
Tfnos: 928 447526 /10 " Fax: 928 447505

TENERIFE

C/. Méndez Núñez, 84-7ª Planta
38001 - Santa Cruz de Tenerife
Tfnos: 922 6047 95/ 94 " Fax: 922604701

LANZAROTE

C/ Vargas, 4- 1ª Planta
35500 - Arrecife
Tfno: 928 814652 " Fax: 928 800 100
e-mail: gsaludlaboral@canarias.ccoo.es
www.canarias.ccoo.es

**CCOO Canarias a tu
disposición, asesórate**

RIESGOS PSICOSOCIALES Intervención frente al acoso laboral



FINANCIADO POR: CÓDIGO DE ACCIÓN: AT2017-0061



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



RIESGOS PSICOSOCIALES

Los RIESGOS PSICOSOCIALES son condiciones de trabajo derivadas de una mala organización del trabajo que perjudican la salud de los trabajadores/as, independientemente de la personalidad.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- **Exigencias psicológicas del trabajo:** exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y de esconder emociones.
- **Conflicto trabajo - familia:** compatibilización del trabajo asalariado con el trabajo doméstico-familiar.
- **Control sobre el trabajo:** Influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo.
- **Apoyo social y calidad de liderazgo:** apoyo social de compañeros/as, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.
- **Compensaciones derivadas del trabajo:** reconocimiento, inseguridad en el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- **Capital social:** justicia y confianza vertical.

¿Cómo prevenirlos y actuar sobre ellos?

- **Evaluando los riesgos psicosociales:** existen diversas metodologías. CCOO propone el método CoPsoQ ISTAS 21.
- **Implantando medidas de prevención en origen:** que permitan modificar las condiciones de trabajo dañinas derivadas de una mala organización del trabajo.
- **Garantizando la participación de los trabajadores/as y sus representantes:** tanto en las formas de organización del trabajo como en las actividades preventivas. Son los que mejor conocen el trabajo y quienes sufren las consecuencias de la no prevención de los riesgos psicosociales.

Los RIESGOS PSICOSOCIALES se pueden PREVENIR:

Por una organización del trabajo más saludable,
justa y democrática

¿Qué es el ACOSO LABORAL?

Es un RIESGO LABORAL que se traduce en 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 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”. (INSSBT: NTP 854).

FORMAS DE EJERCER EL ACOSO LABORAL

- **Mediante medidas organizativas:** restricción de posibilidades de hablar; separación del resto de compañeros/as; asignar tareas humillantes y sin sentido, muy por encima o muy por debajo de sus capacidades, con datos erróneos, monótonas y repetitivas, que entren en conflicto con normas y valores profesionales y morales; cuestionar cualquier decisión; carga de trabajo excesivo e injustificado; no asignar tareas; cambiar de puesto o quitar responsabilidades sin previo aviso.
- **Aislamiento social:** prohibición para poder hablar con una persona; no dirigirle la palabra; rehusar comunicación mediante mirada y gestos; tratarla como si no existiera.
- **Ataques a la vida privada de la víctima:** críticas, ataques y burlas a su vida privada; hacer parecer estúpida a la persona; mofarse de sus discapacidades, imitándola para ridiculizarla; persecución telefónica y/ o por otros medios de mensajería o redes sociales.
- **Violencia física:** amenazas de violencia física, uso de violencia menor; maltrato físico.
- **Ataques a las actitudes de la víctima:** a sus ideas políticas, creencias religiosas, su nacionalidad.
- **Agresiones verbales:** gritar, insultar, críticas permanentes al trabajo, amenazas verbales.
- **Rumores:** hablar mal a su espalda, difundir rumores.

REQUISITOS PARA QUE SE CONSIDERE ACOSO LABORAL

- **Exposición de conductas de violencia psicológica en el ámbito laboral** que atentan contra la dignidad y la integridad moral creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Ejercidas desde una situación de poder**, no necesariamente jerárquica.
- **Repetición, frecuencia y continuidad en el tiempo de dichas conductas.**
- **Focalización en una o varias personas.**

¿Qué puedes HACER si te están acosando laboralmente?

- Tomar conciencia de la situación y no sentirte culpable por lo que estás viviendo
- Identificar y localizar al acosador/a y acumular todas las pruebas posibles (grabaciones, comentarios en redes sociales, escritos, tareas asignadas, horarios, informes médicos)
- Conseguir algún/a testigo del acoso laboral al que estás sometido/a.
- Pedir ayuda a compañeros/as y/o personas de confianza.
- Acudir al Comité de Seguridad y Salud de tu empresa, a tu Delegado/a de Prevención o al Servicio de Prevención.
- Ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO y con los Servicios Jurídicos.
- Recibir asistencia médica y psicológica en caso de ser necesaria.

RECUERDA

- **Comunica por escrito la situación a la empresa** (antes de emprender cualquier acción legal), para que tenga conocimiento de los hechos, sean investigados y proceda a tomar las medidas preventivas y correctoras oportunas, activando el **PROTOCOLO DE ACOSO**, en su caso.
- Tienes la posibilidad de denunciar ante la **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** y ante los **TRIBUNALES DE JUSTICIA**.

PUEDEN EXISTIR CONDUCTAS VIOLENTAS, HUMILLANTES Y/O DISCRIMINATORIAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

LABORAL PORQUE NO SE DAN TODOS

LOS REQUISITOS PARA ELLO

Pero podrían ser constitutivas
de otro tipo de infracciones

UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SALUDABLE CIERRA

LAS PUERTAS A QUE SE PRODUZCAN

SITUACIONES DE ACOSO