

ESPECIAL BOLETÍN INFORMATIVO SALUD LABORAL

¿Sabías que?:

CONTENIDO:

QUÉ ES EL ACOSO LABORAL

Pág.
2

Estudios estadísticos realizados en la Unión Europea (Conclusiones III, encuesta sobre condiciones de trabajo en la UE) indican que un 8 % de los trabajadores europeos (12 millones) han sido o están siendo acosados psicológicamente.

En España, un estudio elaborado con una muestra de 4600 empleados de todos los sectores, arroja estas escalofrantes cifras: el mobbing afecta a un 15% de las personas trabajadoras; no nos engañemos, un 15 % equivale a unos 2 millones de personas.

QUÉ HACER FRENTE AL ACOSO LABORAL

Pág.
3

El ámbito más afectado es el de las administraciones públicas (22 %), seguido de las actividades sociales y servicios personales, cuidados a ancianos, guarderías, medios de comunicación y ONG (19%); en el **sector sanitario, el porcentaje se sitúa en un 13%.**

En cuanto a la Comunidad de Madrid, según la Encuesta Cisneros (**promovida por SATSE**), uno de cada tres trabajadores ha sido víctima de maltrato psicológico. En la Comunidad de Madrid, entre un 11 % y un 16 % de los trabajadores han sido víctimas de acoso psicológico.

RECUERDA QUE....

Pág.
4



*¡Siéntete orgullosa,
eres Enfermer@!!*

EL ACOSO LABORAL

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

El acoso laboral es un comportamiento negativo entre compañeros, o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante bastante tiempo, ya sea de manera directa o indirecta, por parte de una o varias personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

Engloba conductas que se pueden enjuiciar o enmarcar desde una perspectiva objetiva, ya que persiguen un objetivo o atentan contra la dignidad de la persona a quien van destinadas.

La conducta crea un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada, siendo una conducta envolvente que afecta a la persona que la sufre de modo general en el desempeño de su trabajo.

Las conductas de acoso, por tanto, engloban reiteración y frecuencia en las ofensas, siendo además pluriofensivas, no pudiendo ser un hecho aislado, puntual o que afecte a un aspecto parcial de la relación laboral.

La conducta o conductas, además, son susceptibles de causar daños a la salud de la persona acosada.

¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO LABORAL?

El acoso laboral, en ocasiones, es difícil de detectar, pero hay algunas pautas a tener en cuenta y varias conductas que debemos vigilar:

- ♦ Aquéllas que van dirigidas a reducir las posibilidades de la víctima para comunicarse con otros e, incluso, con quien le acosa. (Ej.: el acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse, se le interrumpe continuamente cuando habla, etc.).
- ♦ Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. (Ej.: no se habla nunca con la víctima; se prohíbe a sus compañeros hablar con ella).
- ♦ Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral. (Ej.: se hace mofa o burla de la víctima, o se le ridiculiza; se hace burla de su vida privada; se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima, etc.).
- ♦ Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima mediante el descrédito profesional. (Ej.: se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales; se le asignan más tareas que a los demás, de forma poco equitativa; se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas, etc.).
- ♦ Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica. (Ej.: se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud; recibe amenazas o agresiones físicas, etc.).

**NO CONSIENTAS EL ACOSO LABORAL;
EVITARLO ESTÁ EN TUS MANOS**

QUÉ HACER FRENTE AL ACOSO LABORAL

Hay varias formas de hacer frente al problema del acoso laboral.

- ♦ La primera de ellas debe partir de la propia **empresa**:

Debe desarrollar e implantar las medidas encaminadas a prevenir las situaciones que conlleven acoso laboral, ya que el conflicto entre trabajadores existe en todas las empresas, lo cual no significa que se dispongan de los canales adecuados para abordarlos.

A su vez, la **empresa** deberá implantar los sistemas oportunos para la detección de este tipo de situaciones conflictivas (ya que si no se notifican a la empresa, el problema no podrá ser abordado por todas las partes implicadas) y medidas encaminadas a introducir en la gestión aquellas intervenciones dirigidas a la organización de la empresa, la organización del trabajo, estructuración de las tareas, que conlleven una mejora en las comunicaciones y estilos de dirección que eviten la aparición de este tipo de actitudes.

- ♦ La segunda, parte desde el propio **trabajador**:

Siendo capaz de **identificar** la situaciones constitutivas de acoso laboral: en un elevado porcentaje de casos, un trabajador no sabe que está siendo víctima de acoso laboral.

Sabiendo cómo **registrar** estas situaciones ya que, en muchas ocasiones, es la única manera de poder probar el acoso laboral. Si las cosas no se registran o se apuntan, con el paso del tiempo, se olvidan detalles e información que resultan vitales o bien se distorsionan si estamos sometidos a mucha tensión.

Ser capaz de poder **cuidar** su propia salud frente al acoso laboral: es muy importante poder ser capaz de disponer de los recursos necesarios para no sucumbir frente a actitudes humillantes, debiendo preservar nuestra salud física y mental.

Ser capaz de **buscar e identificar los apoyos necesarios** que le orienten y ayuden a solventar el problema; los delegados sindicales y los delegados de prevención estamos para escucharte y orientarte en cuanto necesites, utilizando los recursos de la empresa o bien los de nuestros servicios jurídicos.

Actuar ante al acoso denunciando el mismo dentro de la empresa, a través de la inspección de trabajo o en el juzgado, ya sea a través de la vía administrativa y/o penal.

**ANTE EL ACOSO LABORAL
.....TOLERANCIA 0**

RECUERDA QUE...

- * Desde SATSE Madrid trabajamos para garantizar y mejorar la condiciones laborales de nuestro colectivo.
- * Acude a tu delegado sindical si crees que estás siendo víctima de acoso laboral; podremos orientarte.
Los delegados de prevención y el Comité de seguridad y salud son los órganos imprescindibles para velar por el cumplimiento de la legislación en materia de salud en el trabajo, ejerciendo labores de control y vigilancia.
- * El Sindicato pone a tu disposición todos los recursos de los que dispone para atajar este problema.
- * Si toleras o encubres el acoso laboral, eres tan culpable como aquéllos que lo realizan.
- * Si sufres acoso laboral, o sabes de alguien que lo sufra, denúncialo; acude a nosotros para investigar el caso.
- * Además, tienes a tu disposición un servicio que trata y aborda, de manera confidencial, este tipo de casos: el PAIPSE (programa de atención integral al profesional sanitario enfermo), que también puede ayudarte. Su teléfono es 913303926.

NO ESTAS SOL@
SATSE ESTÁ A TU LADO