



RAXIA
Formación



Protocolo acoso laboral





Índice

Introducción

1. Acoso Laboral. Definición e indicadores.
2. Acoso Sexual. Definición e indicadores.
3. Acoso por razón de sexo/género.
Definición e indicadores.

Anexos y Bibliografía

Introducción

En el **Código Penal** español se establece que el **acoso laboral** puede constituir un delito:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

(...)”

Artículo 173.1 del Código Penal

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define el acoso laboral como:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales de los ciudadanos la dignidad de la persona (**artículo 10**), así como la integridad física y moral, sin que puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (**artículo 15**), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (**artículo 18**). Además encomienda a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (**artículo 40.2**).

Las acciones de prevención y sanción del acoso laboral vienen conectadas con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad a los que tienen derecho los/as trabajadores/as conforme al **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Además, las citadas acciones se conjugan con la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, que en su **artículo 15** establece los principios generales, siendo, entre otros, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las

condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Se identifican varios tipos de acoso laboral:

- Acoso vertical ascendente
- Acoso vertical descendente (bossing)
- Acoso horizontal
- Burnout
- Acoso sexual
- Violencia física
- Bornout o síndrome de estar quemado

1. Acoso Laboral. Definición e indicadores.

DEFINICIÓN.

El **acoso laboral** es el hostigamiento sistemático y continuado en el tiempo. También lo son las agresiones, la intimidación y el terror psicológico. A veces, también existen agresiones físicas. El propósito del acoso laboral es someter a la víctima, entorpecer o arruinar su carrera profesional. Quién acosa emplea consciente e intencionalmente distintas estrategias para lograr este fin.

Las estrategias de mobbing pueden producir: vacío de funciones de la víctima, el descrédito laboral, imposibilidad de desarrollo profesional, etc. Finalmente, y como consecuencia de lo anterior, la víctima es despedida o se va «voluntariamente». En este último caso sin derecho a indemnización por despido y sin derecho de acceder a prestaciones por desempleo.

El acoso laboral se encuentra donde existen **métodos de producción y/o de trabajo extremadamente mal organizados y una casi incapaz o desinteresada administración.**

CARACTERÍSTICAS

Las principales **características** del acoso laboral son las siguientes:

1. Es **sistemático y durante un tiempo prolongado**. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses.
2. Requiere **al menos dos actores**: por un lado, el acosador o acosadores y por otra parte la o las víctimas.
3. Existen **conductas acosadoras**. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
4. Está **relacionado con la posición que ocupa la víctima** en la organización. De esta forma, puede ser **vertical u horizontal**, si el acosador está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el [acoso](#) vertical puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o descendente si está en un rango menor.
5. El acoso laboral es un **proceso**. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
6. Tiene **efectos psicológicos, físicos y sociales**. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

¿QUÉ ELEMENTOS SON NECESARIOS PARA HABLAR DE ACOSO?

La sentencia del TSJ Galicia 23-11-12 nos indica cuáles son.

- **Comportamiento abusivo de manifestación plural**

El acoso laboral es un comportamiento abusivo de manifestación plural. Esto quiere decir que de él pueden formar parte conductas muy diferentes: asignar tareas inútiles, degradantes, humillantes, repetitivas, peligrosas o imposibles de cumplir. Incluso no asignar ninguna. También puede impedir las relaciones con los compañeros, aislar, prohibir la presencia en reuniones, retirar el uso de medios de comunicación o crear falsos rumores sobre la vida privada, salud o la competencia profesional. A su vez son frecuentes las agresiones verbales o físicas: insultos, injurias, calumnias; amenazas; coacciones, etc.

- **Carácter recurrente y sistemático**

El acoso tiene que realizarse durante un determinado período y reiterarse con frecuencia. Un acto aislado no es acoso laboral. Según los estudios de Leymann el periodo medio de duración era de seis meses con una frecuencia de una o dos veces por semana. Son datos de un estudio, en la realidad actual los tiempos de frecuencia y duración deben de interpretarse con cierta flexibilidad.

¿QUÉ COMPORTAMIENTOS SON ACOSO? INDICADORES

- Los que se mencionan a continuación son, probablemente, los más frecuentes:
- Desacreditar públicamente o en privado.
- Vilipendiar o despreciar sus propuestas o su persona.
- Vaciar de competencias, funciones o participación en proyectos.
- Trasladar de puesto de trabajo a un emplazamiento inadecuado.
- Atribuir una carga desproporcionada de trabajo.
- Asignar responsabilidades de evidente incumplimiento con los medios de que se disponen.
- Encargar funciones de responsabilidad inferior, humillantes o degradantes.
- Provocar errores o confusión en el desempeño profesional que justifiquen acusaciones de incompetencia.
- Entorpecer injustificadamente el progreso profesional, la mejora retributiva o la formación continua de la víctima.
- Manipular información o evitar que ésta llegue al trabajador y que resulte necesaria para su desempeño profesional.
- Causar daños con consecuencias económicas.
- Dañar su lugar de trabajo u hogar.
- Agredir físicamente, empujar, hacer zancadillas o maniobras para perder el equilibrio.
- Apropiarse de bienes particulares de la víctima: material de oficina, plantas u otros objetos de adorno o trabajo.
- Ridiculizar.
- Aterrorizar por teléfono.
- Interrumpir constantemente.
- Obligar a realizar un trabajo físicamente extenuante.
- Criticar la vida personal.
- Imitar los gestos, el caminar o la voz para ridiculizar.
- Limitar o prohibir la comunicación con otras personas.
- Distribuir rumores infundados.
- Asignar trabajo sin sentido.
- Negar el contacto a través de miradas o gestos.



- Restringir la oportunidad de expresarse.
- Juzgar el trabajo de forma incorrecta y degradante.
- Gritar y reñir en voz alta.
- Poner mote o nombres degradantes.
- Tratar a la persona como si estuviera mentalmente enferma.
- Actuar como si la otra persona no existiera.
- Criticar constantemente el trabajo.
- Cuestionar constantemente las decisiones.
- Le ignoran, le excluyen o le hacen el vacío, fingen no verle o la hacen “invisible
- Evalúan su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada
- Le acusan injustificadamente de incumplimientos
- Le dejan sin trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia
- Le asignan tareas o trabajos por debajo de sus competencias.
- Le asignan tareas rutinarias o sin valor alguno
- Prohíben a sus compañeros o colegas hablar con ella/él
- Le interrumpe continuamente impidiendo expresarse



2. Acoso Sexual. Definición e indicadores.

El acoso sexual es una forma de violencia en el trabajo, resultado de la desigualdad estructural entre hombres y mujeres. Aun siendo un tipo de abuso más común de lo que parece, apenas es denunciado. Es una violencia silenciosa. Primero, porque hay una línea muy fina entre lo que se permite o no, lo que hace difícil identificar el acoso. Y segundo, porque las personas que lo sufren (en su mayoría mujeres) tienen miedo a ser juzgadas o a perder el empleo, lo que supone un elevado porcentaje de infradenuncia.

La mayoría de los estudios que se han realizado en esta materia llegan a conclusiones parecidas. Los sectores en los que más se produce este acoso son los que tradicionalmente se han considerado masculinos y en los que no hay muchas mujeres. Dentro del grupo de las mujeres, existen factores como la discapacidad, el primer trabajo, ser inmigrante, pertenecer a una minoría étnica o tener un contrato eventual, que hacen que el acoso se produzca con mayor incidencia.

El acoso sexual en el trabajo incluye actitudes verbales y no verbales y de carácter físico. Desde bromas y comentarios sexistas hasta el contacto físico deliberado y no solicitado, o el buscar quedarse con la persona a solas de forma innecesaria.

El sexismo en el lugar de trabajo explica las situaciones de acoso hacia las mujeres y su presencia en espacios muy diferentes. Es posible su aparición incluso cuando la trabajadora no es a priori vulnerable. El sexismo en la organización puede dar lugar al **acoso ambiental** cuando no se dirige específicamente hacia una trabajadora.

Las empresas son las encargadas, acorde a la ley, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso en el trabajo, así como para facilitar las denuncias o reclamaciones que se deriven de esta situación. Recuerda que tu empresa, como todas las demás, está obligada a contar con un protocolo que te ampare si sufres un abuso de este tipo.

Cualquier persona, además de la víctima, puede avisar sobre el conocimiento de acoso sexual en el centro de trabajo (RLT, compañeros, etc.) a la persona encargada de igualdad en la empresa o a cualquier persona de Recursos Humanos. No obstante, según la ley, solo la persona acosada estará legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADORES DEL SEXISMO

Para detectar la presencia de sexismo en las empresas se puede tener en cuenta los siguientes **indicadores**:

1. Frecuencia de comentarios y chistes de naturaleza sexual.
2. Presencia de imágenes y carteles pornográficos en la empresa.
3. Comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras.

NIVELES DE SEXISMO

A partir de la presencia y frecuencia de estas manifestaciones, se pueden establecer tres niveles de sexismo en la organización:

1. **Sexismo fuerte**: las manifestaciones son frecuentes.
2. **Sexismo leve o moderado**: la presencia y frecuencia son menores.
3. **Ausencia de sexismo**: cuando no se daban ninguna de las anteriores.

Existe una fortísima asociación entre lo que hemos llamado sexismo y el acoso sexual. Es decir, allí donde el entorno permite o favorece los chistes sexuales, los comentarios poco respetuosos, la exhibición de carteles pornográficos, etc., es mucho más probable que se produzca acoso sexual. Por otro lado, la sexualización del entorno no favorece la seguridad y la valoración de las mujeres en las organizaciones.



3. Acoso por razón de sexo/género. Definición e indicadores.

La proporción de mujeres y hombres en la empresa incide en la forma de percibir el acoso.

En **entornos muy feminizados** formas leves de acoso se consideran propias del trabajo puesto que todas las mujeres las sufren. En estos trabajos el acoso es oculto. Quien acosa es el supervisor que violenta a una o varias empleadas.

En **entornos masculinos** las mujeres identifican inmediatamente las actitudes poco respetuosas porque los hombres no las reciben. Por otro lado, el acoso es público y perpetrado por un grupo.

Ciertas tareas y ciertas ocupaciones pueden asociarse más fácilmente con conductas de acoso. Ciertas profesiones feminizadas sufren un hostigamiento leve y constante. Por ejemplo: las secretarías o las camareras. Las incidencias más graves y frecuentes se realizan entre **las mujeres que realizan tareas “de servicio”**.

La causa es que en estos trabajos, se tiende a solapar lo personal y lo profesional. Realizar tareas que no son propias del puesto —poner cafés y hacer recados personales, etc.— tienen una importante asociación con el acoso. Alrededor de un tercio de las trabajadoras que hacen tareas serviciales han sufrido acoso. El hecho de realizar tareas que no forman parte de las obligaciones del puesto de trabajo no es una causa del acoso pero sí pueden constituir faltas de respeto o infravaloración. Éstas facilitan el acoso.

No existe una causalidad directa entre realizar determinadas tareas y sufrir acoso. Lo que sí existe es una raíz común entre los trabajos poco respetuosos con las mujeres, el solapamiento entre lo laboral y lo privado y el **acoso sexual**. También existe relación entre las preguntas personales en las entrevistas de trabajo, la exigencia de buena presencia o la disponibilidad y este tipo de acoso.

El mobbing más grave y prolongado en el tiempo es directamente proporcional a la estabilidad en el empleo. Esta relación de proporcionalidad es el factor por el cual el acoso se ha desarrollado de forma marcada en los países que han establecido un sistema de mayor protección a las relaciones laborales; y en especial contra el despido.

La protección de las relaciones laborales propia de países autodenominados «estados sociales» ha acrecentado la problemática, pues la confrontación jerárquica «empresa-trabajador/a» ya no se resuelve con una decisión unilateral de la primera. Los ordenamientos jurídicos de estos países han establecido contraprestaciones y limitaciones a la voluntad de despido de la empresa; por lo tanto, de la tradicional e inmediata solución del conflicto vía despido, se ha pasado a fórmula de «motivar» al trabajador/a para que se vaya.

Ahora bien, es muy importante señalar que el despido no resuelve el problema. Si el problema es la persona que acoso y ésta permanece en la empresa. Lo que puede ocurrir es que con el despido la empresa expulse el talento (de la persona acosada) y se perpetúe el problema: quien acosa buscará una nueva víctima. La solución al acoso nunca es el despido de la persona acosada, sino el cambio de conductas, y en su caso sanción, de quien pone en marcha práctica de hostigamiento.

Existe una extendida **cultura de que la agresividad y la violencia resuelven los problemas**. Este ha sido el modo de actuar de nuestros antecesores, es un «modus vivendi» que se ha transmitido de generación en generación. El lugar de trabajo donde el individuo pasa buena parte de su vida y establece relaciones con los demás, viene a ser uno de esos entornos sociales en cuyo seno se manifiesta la agresión.

En la cultura de la agresividad se pueden incluir sistemas de muy competitivos o en los que el éxito profesional y económico es el único o más importante instrumentos de medir el valor de las personas. Recordemos la película de [El Método](#) ¡y sólo era el proceso de selección!

Por último, hay que destacar también son factores o condiciones que favorecen el acoso del tipo que sea:

- Entornos en los que se favorece la lucha de todos contra todos.
- Estilos de mando autoritarios.
- Organizaciones muy jerarquizadas.
- Luchas por el poder.
- Sistemas muy competitivos y sin políticas transparentes de promoción profesional.
- Falta de correspondencia entre los conocimientos y salarios de quienes ocupan los puestos de dirección y las personas que tienen a cargo, cuando



está últimas están mejor formadas y reciben salarios significativamente inferiores.

- En situaciones de reestructuración de plantilla, negociación del convenio colectivo, expedientes de regulación de empleo y situaciones análogas que afecten al tamaño de la plantilla o a las condiciones de trabajo en la empresa.

Anexos y Bibliografía

- ❖ Acoso laboral: qué es, requisitos, causas y mucho más!
<https://www.igualdadempresas.com/acoso-laboral-que-es/#:~:text=El%20acoso%20laboral%20es%20el,o%20arruinar%20su%20carrera%20profesional>
- ❖ El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>
- ❖ Modelos Protocolo Acoso Laboral para empresas.
- ❖ Anexos Guías protocolo acoso (CCOO, UGT, Ministerio Igualdad)