



Acoso psicológico en el trabajo (*Mobbing*)

1. Introducción

El acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) constituye un riesgo para la salud y seguridad de quienes lo padecen. En las organizaciones algunas personas ponen en práctica conductas y actitudes de hostigamiento que no tiene por qué incluir la violencia física o la amenaza, sino que pueden ser silenciosas y sutiles. Pueden ser ejercidas por y desde cualquier rango jerárquico y también entre compañeros/as del mismo nivel.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo contempla tres aspectos dentro del acoso psicológico: hostigamiento psicológico, violencia física y acoso sexual. Podríamos decir que serían todos aquellos comportamientos que discriminan, humillan, debilitan, ofenden, ridiculizan o amenazan la integridad de la persona trabajadora.

En la actualidad, el acoso psicológico en el trabajo se contempla como una cuestión que viola derechos constitucionales, civiles y normas penales, y como un problema de salud y seguridad en el trabajo.

2. Conductas consideradas acoso psicológico en el trabajo

Hay una amplia variedad de conductas que ejercen las personas acosadoras. A continuación, clasificamos las más frecuentes según sus objetivos y también en función del daño que causan a sus víctimas.

1. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse abiertamente con otros, incluida la persona acosadora:

- La persona acosadora no permite a la víctima que tenga posibilidad de comunicarse.
- Se le interrumpe continuamente cuando habla.
- Se le impide expresarse.
- Es objeto de avasallamiento, gritos, insultos en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se le amenaza verbalmente o por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima (gestos de rechazo, desdén o menosprecio, evitación del contacto visual, etc.).



2. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales:

- No se habla nunca con la víctima.
- No se le deja dirigirse a ningún compañero/a.
- Se prohíbe a sus compañeros/as hablar con ella.
- Se niega la presencia física de la víctima.

3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral:

- Se registra el trabajo de la víctima.
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- Se le acosa sexualmente con gestos o proposiciones.
- Se maldice a la víctima o se calumnia.
- Se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador.
- Se hace mofa o burla de la víctima, o se la ridiculiza.
- Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos.
- Se intenta forzarla o someterla a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Se fabula o se inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante con vistas a ridiculizarle.
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- Se hace burla de su vida privada.
- Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes.

4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima mediante el descrédito profesional:

- No se asigna a la víctima trabajo alguno.
- Se le priva de cualquier ocupación.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o a sus competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee.



5. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Se le obliga a ejecutar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se arremete físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se arremete sexualmente a la víctima.

3. Síntomas

La persona acosada puede sufrir:

- Alteraciones cognitivas como dificultad para concentrarse, olvidos y pérdidas de memoria.
- Alteraciones psíquicas como decaimiento, depresión, irritabilidad, angustia, falta de iniciativa, sentimientos de vergüenza y culpabilidad y pérdida de confianza en sí mismo y en los demás, entre otros.
- Síntomas físicos como palpitaciones en el corazón, vómitos, cansancio y dificultades para dormir y descansar.

4. Consecuencias

- Impacto en el entorno social y familiar (aislamiento, tensión, falta de comunicación y conflictividad).
- Impacto en el entorno laboral (descenso en el rendimiento en el trabajo, más accidentes, periodos de incapacidad laboral, pérdida del lugar de trabajo, etc.).
- Psicopatológicas (trastornos de ansiedad, del estado del ánimo, síndrome de fatiga crónica, etc.).

5. ¿Qué puedes hacer en caso de ser acosado en el trabajo?

El acoso en el trabajo es un problema grave de salud ocupacional y requiere los esfuerzos tanto de trabajadores, empresarios, sindicatos, gobiernos y parlamentos, investigadores y profesionales de la salud y seguridad en el trabajo.

Si te has sentido identificado/a con lo descrito en este artículo, te recomendamos que:

- **Tomes conciencia y reconozcas el problema:** explora y analiza los hechos ocurridos llevando un diario y anotando los problemas de acoso que estás sufriendo. Es muy importante contar con la información completa sobre el origen del problema a resolver, comprender las causas y trabajarlas.



- **Seas proactivo:** toma responsabilidad de tus propios actos y aprende a dar una respuesta.
- **Cuides tu salud tanto física como emocional:** aprende maneras saludables para afrontar estas situaciones. Solicita apoyo médico y psicológico para valorar el daño físico y mental que estás sufriendo.
- **Enfrentes el problema:** muestra una visión positiva prestando atención a las soluciones y no a tus limitaciones, fíjate en tus logros y avances, tanto de tu vida laboral como social y familiar para mejorar el concepto que tienes de ti mismo/a. Lucha por tus derechos y tus recursos. A veces la solución está en dirigirte al responsable de la prevención en la empresa exigiendo protección frente al acoso. Si la empresa dispone de un procedimiento antiacoso, úsalo.
- **Busques apoyos:** busca personas de confianza dentro de la empresa (Servicio de Prevención de la empresa, Comité de Seguridad y Salud, compañero/a de trabajo, médico de la empresa) y comienza a recabar pruebas por escrito y testigos. Busca también apoyo psicológico para que te ayude a adquirir y mejorar tus técnicas de afrontamiento para prevenir un daño psicológico. Pide apoyo legal para informarte de cuáles son tus derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios Colectivos y poder realizar las actuaciones legales oportunas.
- **Denuncies:** acude al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo para protegerte de los abusos, vulneraciones y disconformidades que sufres durante tu relación laboral, o denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o los Tribunales.

6. Referencias e información adicional

Acoso psicológico en el trabajo. Guía para el trabajador. La suma de todos. Comunidad de Madrid.