


¿Cómo prevenir desde la empresa el Acoso Laboral?

- 1 Contar con un protocolo de actuación ante casos de acoso
- 2  Campañas de Formación y comunicación a los profesionales de la compañía
- 3 Abordar el acoso desde la actividad de PRL involucrando a la Dirección y a toda la plantilla

¿Qué puedo hacer yo?

- 1 **Si soy víctima:**
Denunciarlo. Notificarlo a la empresa a través del canal de denuncia.
- 2 **Si soy testiga/o:**
Denunciarlo. Notificarlo a la empresa a través del canal de denuncia. No hacerlo puede convertirme en cómplice
- 3 **Técnicas de afrontamiento:**
Identificar el problema y hacerle frente con asertividad. Evitar el aislamiento social y no culparnos. Reforzar la autoestima y si es necesario solicitar ayuda psicológica.

Aprendiendo más sobre el



ACOSO LABORAL

Para poder identificarlo y prevenirlo



¿Qué es el **ACOSO LABORAL?**

Es una **conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse humillante, intimidatoria o violenta**, con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona en el entorno laboral.

Tipos de acoso:



Acoso psicológico o “mobbing”



Acoso sexual y por razón de sexo

Acoso PSICOLÓGICO o “MOBBING”

Exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma reiterada y prologada 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).

Acoso discriminatorio: por raza, etnia, religión, convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual.

TIPOS

Descendiente

lo ejerce una persona que ocupa un cargo superior a la víctima

Ascendiente

lo ejerce una persona que ocupa un cargo inferior a la víctima

Horizontal

entre compañeras/os del mismo nivel jerárquico

Acoso SEXUAL y/o POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier **comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual** que atente contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquier comportamiento **realizado en función del sexo de una persona**, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A diferencia del acoso psicológico, en el caso del acoso sexual no es necesario que las actuaciones o conductas sean continuadas en el tiempo. Una acción puntual es suficiente. No depende de la intención de la persona que lleva a cabo ese comportamiento o conducta. Es el receptor quien decide si la conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

TIPOS

Quid pro quo

Abuso de autoridad a través de un chantaje sexual por el que se fuerza a un/a empleada/o a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones del trabajo.

Acoso que crea un ambiente hostil y humillante

- Contacto físico no deseado
- Conducta verbal de naturaleza sexual
- Conducta no verbal de naturaleza sexual

Consecuencias

Cualquier tipo de acoso **afecta tanto a la víctima:** desmotivación, frustración, ansiedad, depresión, suicidio, **como a la empresa:** deterioro de las relaciones laborales, disminución de la calidad del trabajo, aumento del absentismo, deterioro del clima laboral, **como a la sociedad:** pérdida de fuerza de trabajo, aumento de costes de asistencia a enfermedades, aumento de los costes de las pensiones de invalidez.