

¿Qué hacer si estoy siendo víctima o alguien que conozco?

- Reconocer el acoso laboral sin culpabilizar a otros/as o a sí mismo/a.
- No normalizar la violencia.
- Registrar todos los hechos detallados en una bitácora: fechas, horas, testigos, pruebas concretas como mensajes, correos, llamadas que se hagan dentro y fuera de horas laborales.
- Bitácora de incidencias de manifestaciones de acoso laboral, creado por la CASAL:
<https://www.cu.una.ac.cr/index.php/org-anizacion/documentos-de-intereses/5-documentos/4-casa>
- Buscar apoyo y orientación: psicológica, legal, médica, sindical o institucional.
- No se recomienda el enfrentamiento directo con quien acosa, podría agravar la situación.
- Priorizar su salud. El daño psicológico, físico y socioeconómico puede ser grave si no se interviene a tiempo.

Necesitamos espacios de trabajo seguros, libres y respetuosos.



CONSTRUYAMOS AMBIENTES DE TRABAJO HUMANISTAS, RESPETUOSOS Y SEGUROS EN LA UNA



UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA

ACOSO LABORAL

CONTACTO

“MOBBING”



Tel: 2277-3793



acosolaboral@una.cr (_casal.una)



Página oficial UNA



¿Qué es Acoso Laboral?

“Conducta (s) que se produce en los centros de trabajo y que conlleva a una situación en la que un trabajador o trabajadora universitario/a o grupo de trabajadores o trabajadoras... ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as..., respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder o en el mismo nivel y con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de su centro de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir “ (IV Convención Colectiva, UNA).

Partes Implicadas

ACOSADOR(ES)

- Puede ser una persona o un grupo.
- Suele buscar poder, control o violentar.
- Puede actuar de forma directa o encubierta.

VÍCTIMA(S)

- No tiene un perfil específico, aunque se le suelen atribuir características especiales para justificar la violencia ejercida.
- Sus características y competencias pueden sentirse amenazantes para quien(es) acosan.

TESTIGOS O CÓMPLICES

- Pueden ser pasivos (silenciosos, indiferentes) o activos (refuerzan el acoso y se unen con quien acosa repitiendo conductas).
- Su inacción suele favorecer la continuidad del acoso laboral.

LA ORGANIZACIÓN

- Toma posición como facilitadora del acoso cuando no interviene, minimiza, niega o normaliza estas prácticas.
- Puede prevenir, atender y denunciar el acoso laboral, fomentando la cultura de no tolerancia a la violencia laboral.

MANIFESTACIONES

EL ACOSO SE MANIFIESTA A TRAVÉS DE:

- Reducción de la comunicación de la víctima: interrumpir, impedir expresarse, gritos, ataques verbales, amenazas.
- Evitar contacto con la víctima: se le aísla, se le impide a compañeros(as) hablar con la víctima, se niega la presencia física.
- Desacreditar reputación laboral o personal: maldecir o calumniar, se hacen correr rumores de la víctima(s), se ridiculiza, se le atribuyen enfermedades mentales, se obliga a realizar trabajo humillante, se injuria, se acosa sexualmente a la víctima.
- Desacreditación profesional: no se asigna trabajo a la víctima, se asignan tareas inútiles, se le asignan trabajos humillantes, se le exigen tareas superiores a sus competencias.
- Situaciones que afectan la salud física y psíquica de la(s) víctima(s): se amenaza físicamente, se agrede a la víctima, se le ocasionan gastos para perjudicarla, se ocasionan desperfectos en el centro de trabajo, se agrede sexualmente a la víctima.

Fuente: Giachero, Silvana. 2017. Bullying y Moobbing: Haciendo visible lo invisible. Montevideo, Uruguay. Editorial Suramericana Uruguay S.A.

Tipos de acoso laboral

- 1 ACOSO DESCENDENTE (BOSSING):** Superior en la jerarquía organizacional hacia subordinado/a (el más frecuente).
- 2 ACOSO ASCENDENTE:** De subordinado/a(s) hacia superior jerárquico/a.
- 3 ACOSO HORIZONTAL:** Entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico.
- 4 ACOSO MIXTO:** Se presentan varios tipos de acoso a la vez.
- 5 ACOSO ORGANIZACIONAL:** Estrategia y complicidad institucional para forzar la renuncia o salida del/la trabajador/a que es acosado/a.

Secuelas

Pueden ser profundas y duraderas; el daño a veces se va realizando a “cuentagotas”.

PSICOLÓGICAS

- Ansiedad, depresión.
- Ataques de pánico.
- Estrés postraumático.
- Baja autoestima.
- Insomnio, irritabilidad.

FÍSICAS

- Dolores musculares.
- Trastornos gastrointestinales.
- Fatiga crónica.
- Cefaleas.
- Hipertensión.
- Ataques cardiacos.
- Tics, bruxismo.

SOCIOECONÓMICAS

- Pérdida del empleo.
- Dificultad de reincorporarse al mercado laboral.
- Aislamiento social.
- Problemas interpersonales y familiares.
- Deterioro de la carrera profesional.