

EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD PUEDE EVITARSE

LOS DAÑOS EN LA SALUD DE QUIEN SUFRE ACOSO LABORAL PUEDEN SER IRREVERSIBLES INCLUSO CAUSA DE INCAPACIDAD TOTAL PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL

Se denomina **acoso laboral** al conjunto de acciones persistentes, reiteradas, intimidatorias y vejatorias sobre uno o varios trabajadores con el fin de mermar su prestigio, su profesionalidad y su autoestima hasta conseguir que estos abandonen el puesto de trabajo en la universidad.

Requiere el consentimiento o la colaboración de otros a instancia de quien lo ejerce.

Produce en los afectados graves alteraciones en su salud que pueden llegar a ser irreversibles, y motivo de incapacidad laboral total para el desempeño del puesto de trabajo.

El acoso laboral se lleva a cabo en el centro de trabajo, privadamente y/o de manera sutil en las reuniones de departamentos,

coordinación, comisiones de trabajo, en presencia y en ausencia de la persona afectada.

- ▣ Se da de un superior a un subordinado (descendente)
- ▣ Entre compañeros al mismo nivel (horizontal)
- ▣ De subordinados a superior jerárquico (ascendente)

Siempre que una persona vea mermada su salud o bienestar como consecuencia de situaciones vejatorias, intimidatorias, de desprestigio, etc., hay que actuar de inmediato.

IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES QUE MANTENIDAS EN EL TIEMPO PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ORGANIZATIVAS Y PROFESIONALES

- ▣ Trato discriminatorio
- ▣ Órdenes arbitrarias
- ▣ Negar acuerdos
- ▣ Ocultar información necesaria para el trabajo
- ▣ Cambios organizativos injustificados: día, hora, orden del día...
- ▣ Quitar responsabilidades no motivadas (o falsamente motivadas)
- ▣ Bloquear la comunicación
- ▣ Adjudicar exceso de trabajo imposible de cumplir en plazo
- ▣ Exigir lo que no corresponde
- ▣ Retirar contenidos del trabajo
- ▣ Propiciar el retraso en el trabajo
- ▣ Trato injusto en aplicación de permisos y licencias

PERSONALMENTE, A SOLAS Y EN REUNIONES DE TRABAJO

- ▣ Malos modales, faltas de respeto, alzar la voz
- ▣ Alusiones personales sobre sus ideas políticas, religiosas, identidad sexual, hábitos, vestimenta
- ▣ Amenazas y condicionamientos
- ▣ No dejar hablar
- ▣ Hacerle parecer estúpido
- ▣ Negar la comunicación directa
- ▣ Imitar gestos, acento, discapacidad funcional...
- ▣ Hacer burla
- ▣ Hablar con desprecio
- ▣ Emitir descalificaciones
- ▣ Aludir al pasado
- ▣ Resaltar errores magnificándolos
- ▣ Dar por hecho rumores
- ▣ Obviar los logros y /o el trabajo realizado
- ▣ Cuestionar lo que se dice con opiniones sin criterios profesionales ni normativos
- ▣ Juzgar su desempeño sin necesidad
- ▣ Revelar asuntos personales, enfermedades, familiares, etc.
- ▣ Culparle en acciones colectivas

El acoso laboral es una forma de maltrato, no mires para otro lado, mañana puede ocurrirte a ti.

ALGUNAS ALTERACIONES EN LA SALUD DE QUIENES SUFREN ACOSO LABORAL QUE PRECISAN TRATAMIENTO MÉDICO Y PSICOLÓGICO

FÍSICAS

- ▣ Trastornos del apetito y la alimentación
- ▣ Alteraciones del sueño: insomnio, pesadillas...
- ▣ Cansancio crónico
- ▣ Dolores musculares
- ▣ Taquicardia
- ▣ Sudoración profusa
- ▣ Fatiga respiratoria
- ▣ Disfunción endocrina
- ▣ Trastornos gastrointestinales
- ▣ Alteraciones en la piel

Todas afectan directamente al trabajador o trabajadora y a su esfera social: su familia, seres queridos, entorno laboral. Conducen al aislamiento y a la autodestrucción.

Los daños en la salud generados por el acoso laboral pueden ser irreversibles y generar

PSICOLÓGICAS

- ▣ Ansiedad, angustia
- ▣ Inhibición del deseo sexual
- ▣ Pánico a ir al trabajo
- ▣ Falta de concentración
- ▣ Fallos de memoria
- ▣ Tristeza
- ▣ Culpabilidad
- ▣ Aislamiento
- ▣ Fragilidad emocional
- ▣ Incapacidad para tomar decisiones
- ▣ Pensamientos destructivos
- ▣ Incapacidad para divertirse

incapacidad permanente total para el ejercicio de la función docente, truncando la carrera profesional conseguida con tanto esfuerzo, mermando los ingresos y la calidad de vida, incluso de los más jóvenes.

QUÉ HACER ANTE UN PRESUNTO ACOSO LABORAL

LA PERSONA AFECTADA

▣ Solicitar al Director o Decano por escrito mediante registro y reservando copia, que intervenga para que cesen las acciones que se relacionen objetivamente, por considerarlas inadecuadas y que están generando daños en su salud, nombrando al causante de las mismas.

▣ En caso de que la causante sea la Dirección o el Decanato, dirigirse por escrito a la misma pidiendo el cese de las acciones, y cursar copia registrada al Rector de la universidad.

▣ Mantener la calma.

▣ En reuniones de centro (servicios generales, secretarías, bibliotecas,

departamentos...), cuando se emitan opiniones o valoraciones sobre la persona o su trabajo no basadas en norma ni ley alguna, hacerlas constar en acta textualmente añadiendo que se trata de una apreciación subjetiva de quien la emite.

▣ Hablar y responder con frases concretas y criterios profesionales y normativos, evitando aludir intenciones, opiniones subjetivas y valoraciones.

▣ Consulta médica y psicológica y seguir prescripciones de los profesionales.

▣ Si las acciones no cesaran, a pesar de haber sido advertida la persona causante, denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y/o por la vía de la Jurisdicción Social.

LA DIRECCIÓN O DECANATO (O EL RECTOR EN EL CASO DE QUE LA DIRECCIÓN O DECANATO FUERA LA CAUSANTE)

▣ Comunicar al presunto o presunta causante, la necesidad del cese de las supuestas acciones relatadas que de continuar, pudieran ser constitutivas de acoso laboral.

▣ Recordarle que el acoso laboral es una falta muy grave tipificada en el EBEP y en el Código Penal como un delito.

▣ Garantizar la confidencialidad de ambas partes.

▣ No culpabilizar, victimizar ni tomar partido por nadie.

▣ Ser justo.

▣ Proteger cautelarmente a la presunta víctima.

▣ Si las acciones no cesaran a pesar de haber sido advertida la persona causante, aplicar el régimen disciplinario que corresponda.

Prevenir el acoso laboral es asunto de todos, tú también puedes evitarlo.

EL ACOSO LABORAL PUEDE PREVENIRSE, LA GRAVEDAD DE SUS CONSECUENCIAS HACE PRIORITARIA SU PREVENCIÓN, ENTRE OTRAS CON LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

▣ Evaluación de los riesgos laborales psicosociales, implantar las medidas de prevención y verificar su eficacia en la organización y en el funcionamiento del centro universitario.

▣ Campaña Informativa sobre el acoso laboral en los centros universitarios y rectorado para todos los niveles y cargos de responsabilidad: Qué es el acoso laboral, las consecuencias graves en la salud de los trabajadores y trabajadoras, su prevención y tipificación en el EBEP y en el Código penal.

▣ No consentir comportamientos y acciones que pudieran ser constitutivos de acoso laboral.

▣ Establecimiento de un protocolo de actuación ante casos de posible acoso laboral, negociado con los trabajadores y trabajadoras.

▣ Formación a los trabajadores, equipos directivos..., de todos los niveles organizativos

de las universidades en prevención de los riesgos psicosociales y del acoso laboral.

▣ Fomentar la comunicación y la participación del profesorado y personal de administración y servicios en la dinámica de los centros.

▣ Gobernar los centros universitarios con criterios profesionales y normativos.

▣ Promover en las acciones colectivas, la identificación de los trabajadores con el centro, la importancia de todos y cada uno de ellos y su contribución imprescindible a los fines de la Universidad.

▣ Fomentar el reconocimiento y respaldo de los equipos directivos y de la Administración a todos los trabajadores y trabajadoras de la universidad en el desempeño de su profesión.

Acude a CCOO, para saber más, pedir asesoramiento, realizar tramites, etc.

Contacta con la Sección Sindical de tu universidad