

## ¿QUÉ ES EL MOBBING?

Es un conjunto de agresiones hacia un trabajador que pretende la destrucción de su integridad psicológica. El objetivo es conseguir que el acosado abandone su puesto de trabajo.

## TIPOS DE MOBBING

Existen dos tipos de mobbing, el **horizontal**, si es entre compañeros y el **vertical** si es entre personas de distinta jerarquía dentro de la empresa. En cualquier caso, el acosador siempre piensa que tiene mayor poder dentro de la organización que la víctima.

## ¿CÓMO SE MANIFIESTA?

El mobbing o acoso se manifiesta a través de conductas, bien definidas, con las que se ataca a la víctima:

- ❖ Cambiando algunas medidas organizativas, como darle un contenido muy por debajo de sus capacidades, o incluso dejarle sin nada que hacer.
- ❖ Limitando sus relaciones sociales, por ejemplo, impidiendo que se comunique con compañeros, incluso impidiendo a los compañeros hablar con él.
- ❖ Criticando o haciendo comentarios sobre la vida privada de la víctima, como pueden ser críticas a su estilo de vida o costumbres, religión, raza...
- ❖ Agrediéndolo verbalmente, con burlas o críticas continuas, sistemáticas e injustificadas a su trabajo, incluso insultos.



- ❖ Cometiendo violencia física, empujones, zarandeos etc., también el acoso sexual puede formar parte de las conductas de acoso.
- ❖ Mintiendo acerca de comportamientos o intenciones del acosado.

## AGENTES IMPLICADOS

### ACOSADOR

- ❖ Carece de moral y de sentimiento de culpa. Puede ser muy persuasivo.
- ❖ Agresivo, pero cobarde si se encuentra con alguien que le hace frente.
- ❖ Capaz de improvisar mentiras con facilidad para conseguir sus fines.
- ❖ A veces, persona acomplejada que se desahoga con el acosado haciéndole sentir inferior a él.
- ❖ Trabajador mediocre, con pocos resultados en su trabajo.



### ACOSADO

- ❖ Honesto, con sentido de la moral y la ética.
- ❖ Persona implicada en su trabajo, con iniciativas propias.
- ❖ Le gusta trabajar en equipo y es apreciado por el resto de compañeros.
- ❖ Profesionalmente, obtiene buenos resultados en el trabajo ya que su capacitación y esfuerzo son mayores.

Estas características, entre otras, suponen una amenaza para la mediocridad del acosador y lo convierten en víctima.

## TESTIGOS

- ❖ Personas que participan directamente como colaboradores del acosador y comparten con él algunas de las características antes descritas.
- ❖ Otros, sin embargo, son más cercanos al acosado y ven con desagrado cómo uno de sus compañeros es objeto de tales agresiones.
- ❖ Tanto unos como otros, permiten que las conductas de acoso continúen y, con ello, el sufrimiento del acosado, que se siente solo, incomprendido y, en última instancia, culpable, porque piensa que todos no pueden estar equivocados. Sin embargo la característica que más define a los testigos es el miedo a ser ellos los próximos, unos por no seguir al acosador, otros por denunciarle.

## FASES

- ❖ **Conflicto.** Contratiempo, malentendido o diferencia de opiniones, que hacen saltar la chispa y determinan al acosador a comenzar a ver a la víctima como una amenaza.
- ❖ **Acoso.** Comienza el tormento del acosado, que al principio observa con sorpresa cómo es el objetivo de las conductas injustas e injustificadas (conductas definidas anteriormente).
- ❖ **Intervención de la empresa.** Dependiendo de la empresa, ésta puede intervenir intentando mediar en el conflicto, o inhibirse y no actuar considerando que estas cosas son normales, o están exageradas y deben ser los implicados quienes solucionen sus propios problemas.
- ❖ **Exclusión o abandono.** Las agresiones han surtido efecto en la víctima que empieza a sentir que no tiene fuerzas para continuar. Comienza un periodo de bajas laborales y finalmente abandona el puesto con graves consecuencias para él.

## EFFECTOS EN LA VÍCTIMA

- ❖ Consecuencias graves para su salud psíquica, efectos agudos del estrés, trastornos del sueño, depresión...
- ❖ Efectos para su salud física, como trastornos digestivos, hipertensión, taquicardias, entre otros.
- ❖ Económicos, menores ingresos por bajas, pérdida de plusas de productividad y en caso de abandono del puesto, desempleo, falta de prestaciones y liquidación por parte de la empresa.
- ❖ En lo profesional, pierde habilidades, cometen más errores y tienen peor disposición para obtener un nuevo empleo.

Todo lo anterior influye de forma decisiva en su vida social y familiar.



## ¿QUÉ HACER?

Lo importante es detectarlo a tiempo, para que dichas conductas no se vean facilitadas y se pueda neutralizar al acosador, así como luchar contra los efectos en las posibles víctimas.

- ❖ Aprende a reconocerlo, recuerda que la violencia física, insultos, burlas o cualquier otra conducta humillante, NUNCA están justificadas.
- ❖ No lo confundas con otros roces normales del día a día o con el estilo de mando de un jefe exigente. Recuerda que la intención es que la víctima abandone su puesto.

- ❖ Si sospechas que lo estás sufriendo tú u otra persona, no te quedes inmóvil, actúa. Ponlo de manifiesto y ofrece tu ayuda. Nunca seas cómplice.



- ❖ Intenta analizar fríamente dichas conductas, te darás cuenta de que el agresor nunca tiene razón y sus ataques carecen de todo fundamento. No te dejes convencer.
- ❖ Busca formas de vencer el estrés, por ejemplo con técnicas de relajación.
- ❖ Si en algún momento piensas que no te encuentras con fuerzas para afrontarlo, no lo dudes, solicita ayuda a profesionales que puedan ayudarte.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

[www.uco.es/prevencion](http://www.uco.es/prevencion)

Tfno.: 8064,8137 y 2259

© FREMAP

Ctra. de Pozuelo nº 61  
28222 Majadahonda (Madrid)

# INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE ACOSO LABORAL



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS



**FREMAP**

Mutua Colaboradora con la  
Seguridad Social nº 61



Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2015