

Acoso laboral desde la perspectiva de género: fases y medidas preventivas

¿Cómo se desarrolla el acoso laboral?

1ª fase: conflicto



En las empresas es habitual que surjan conflictos por existir intereses diferentes entre el personal, que, en general, se puede solventar mediante el diálogo o puede ser el inicio de un problema mayor.

2ª fase: estigmatización



La víctima comienza a resultar una amenaza, por ello, comienza el comportamiento hostigador del acosador (comportamientos para apartar y ridiculizar a la víctima). Esta situación se prolonga cuando se evita lo que ocurre por el resto (compañeros, dirección,...).

3ª fase: intervención



La dirección procede a actuar dando soluciones: **Solución positiva:** articula mecanismos para que no se vuelva a producir sancionando al acosador. **Solución negativa:** suele ver a la víctima como el problema a combatir, sin reparar que el origen del mismo está en otra parte.

4ª fase: marginación o exclusión



Cuando existe una solución negativa por parte de la empresa, la trabajadora compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral por una incapacidad.

AS-0005/2015
Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Acoso laboral desde la perspectiva de género: fases y medidas preventivas

¿Qué medidas preventivas se pueden adoptar?

La empresa...

- **Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo**, y en particular, en los riesgos psicosociales, dándole el tratamiento que requiere.
- **Realizar procedimientos correctores, mediadores y sancionadores** adecuados, involucrando a toda la línea jerárquica.
- **Elaborar y aplicar un protocolo de acoso**, informando a todo el personal de su contenido.
- **Formar a los mandos y responsables**, capacitándoles para identificar situaciones de acoso y saber actuar preventivamente.
- **Informar y formar a los trabajadores/as**, a través de programas formativos, eliminando prácticas basadas en el autoritarismo.
- **Fomentar la participación** de las mujeres a través de los órganos de representación de los trabajadores/ras.
- **Elaborar un código ético** junto con los representantes de los trabajadores/as, en el que se definan los principios estándares de comportamiento en la empresa.

La trabajadora...

- **Conocer la evaluación de riesgos** y las medidas de actuación propuestas para el acoso así como aquellas que se están aplicando.
- **Conocer las actuaciones correctoras y mediadoras** existentes en la empresa para la trabajadora acosada.
- **Disponer del protocolo de acoso** que haya en la empresa, en caso contrario, solicitarlo. Si no existe, proponerlo.
- **Proponer formación específica** en relación a los riesgos psicosociales, que incluya la igualdad de género.
- **Informar a la empresa ante cualquier indicio de sospecha de acoso y/o a sus representantes**. No hay que dejarlo, se debe darle la importancia que merece.
- **Participar en cuestiones relativas a seguridad y salud**, y en particular, realizar propuestas que promuevan la igualdad.
- **Acudir a ayuda externa**, tanto cuando se inicia una situación de acoso como para el tratamiento de los daños cuando se han producido.