

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES · LECCIONES APRENDIDAS

EL “ACCIDENTE FANTASMA”

LESIONES PSIQUICAS POR CONDUCTAS SISTEMÁTICAS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Con el término Acoso Psicológico en el Trabajo nos referimos a la *“exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma **reiterada y prolongada** en el tiempo, **hacia una o más personas** por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde **una posición de poder** (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una **relación laboral** y supone un **riesgo importante** para la salud”* [NTP 854, Acoso psicológico en el trabajo: definición \(INSST, 2009\)](#).

Hablamos de *“accidente fantasma”* porque **se sabe de la existencia y sistematicidad de determinados comportamientos inadecuados en el ámbito de las relaciones laborales que afectan a la salud psíquica de los trabajadores/as pero que en cambio no se notifican como accidentes de trabajo**. Como los fantasmas, los accidentes con origen en las condiciones de riesgo psicosocial no se dejan ver con facilidad.

El acosador/a tiene la **intención de agotar al acosado/a para llevarle hasta una situación de indefensión y bloqueo** que finaliza habitualmente con su abandono voluntario de la organización tras un periodo de bajas por patologías del estado de ánimo.

Son **conductas inadecuadas** todos aquellos comportamientos que atentan contra la sensibilidad, el honor, la igualdad, la integridad y la dignidad la persona. Por ejemplo: Agresiones verbales, agresiones físicas, amenazas e intimidaciones, difusión de rumores, aislamiento comunicativo, asignación de tareas muy por debajo de sus funciones, no asignar tareas, asignar tareas degradantes, reprimendas delante de los compañeros, trato discriminatorio con respecto a iguales, mofas por motivos de raza, sexo, creencias o cultura, reírse de una discapacidad, hacer parecer estúpida a una persona, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS



Identificar los **indicadores psicosociales objetivos** que nos permiten anticipar que algo anormal está sucediendo (absentismo, rotación de puestos de trabajo, abandono de la organización, conflictos entre trabajadores, quejas de clientes, defectos de calidad y producción, patologías diagnosticadas, etc.).



Evaluar los riesgos psicosociales para después poder **adoptar medidas “ad hoc”** y reducir el estrés laboral indeseable.



Adoptar códigos éticos dando publicidad y divulgando las conductas inaceptables, con el compromiso de la dirección de aplicar el código de conducta a quienes utilicen los comportamientos inapropiados o denuncien hechos inventados.



Establecer como herramienta preventiva **protocolos** para evitar el acoso psicológico en el trabajo.



Informar a los trabajadores/as sobre lo que son los riesgos psicosociales y el proceso de estrés que sirve de puente hacia la patología de carácter psíquico.

Formar y entrenar a los trabajadores/as en habilidades sociales de comunicación constructiva, liderazgo transparente y **conductas de serenidad, sencillez, sinceridad, sensibilidad y seriedad**. Reconocimiento de las **buenas prácticas**.



Establecer **programas de reincorporación de trabajadores/as** con medidas consensuadas y a demanda dirigidos por una persona de confianza o “*gestor de caso*”.



Avanzar en las empresas hacia **conceptos integradores de la salud** entendiendo la prevención no solo como la protección física de los trabajadores sino como el **cuidado y la búsqueda de su bienestar psíquico y emocional**.

Más información: <https://www.ubu.es/leccionesenprevencion>

