

El **Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales** ofrece a las personas trabajadoras, a los empresarios, a las Organizaciones, a los Organismos y a los Agentes Sociales, intermediación y mediación de carácter voluntario en materia de **acoso psicológico en el trabajo, conflictos relacionales, de tarea y de organización del trabajo**. Orienta, asesora y proporciona apoyo técnico con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral y las buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales.

**POR SI ACASO
POR SI ACOSO**



Actuaciones con la persona solicitante:

- Análisis de la situación y detección de necesidades.
- Apoyo para que la persona pueda ejercer su derecho a la salud y decidir qué quiere hacer.
- Consecuencias para la salud y el empleo, estudiando alternativas de abordaje.



Actuaciones con la organización:

- Identificar la existencia de factores de riesgo psicosocial que pudieran ser causa del conflicto.
- Recomendar medidas y acciones que promuevan una cultura de colaboración y convivencia.
- Apoyo técnico y asesoramiento sobre la intervención psicosocial, los protocolos contra todos los tipos de acoso y violencia, las buenas prácticas en la prevención de los riesgos psicosociales, etc.



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y acceso se encuentran reguladas por el marco legal de la misma.



Datos de Contacto:

Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales (SIRP)
Unidad Técnica de Psicosociales

Dirección:

Calle Ventura Rodríguez nº 7, 5.^a
28008 MADRID

E-mail: irsst.sirp@madrid.org

Teléfono: 900 713 123



POR SI ACASO POR SI ACOSO



Servicio de Intermediación
en Riesgos Psicosociales (SIRP)

irsst.sirp@madrid.org
900 713 123





Las situaciones de acoso laboral se materializan por medio de conductas inadecuadas o amenazas, ya sean de forma puntual o continuada en el tiempo, que causen o puedan causar daño físico, psicológico, social, sexual o económico.

Ejemplo de ellas son:

- El desprestigio o descredito laboral.
- El entorpecimiento del progreso laboral.
- La incomunicación o bloqueo de la comunicación.
- La Intimidación.
- El desprestigio personal.
- Las agresiones físicas.
- La discriminación por razón de edad, género, condición sexual, etnia, religión y discapacidad.
- Las bromas comentarios, contactos no deseados, insinuaciones, vejaciones y chantajes de naturaleza sexual.

Estas **conductas** pueden llevarlas a cabo de manera individual o en un grupo, contra uno o varias personas, por:

- Cualquier persona de tu empresa (compañeros, responsables, jefes, subordinados, etc.).
- Personas usuarias, clientes u otros.



La **forma de ocurrencia** puede ser:

- Durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.
- En el marco de las comunicaciones realizadas por medio de las TIC's y que estén relacionadas con el trabajo.

PODEMOS ESTAR ANTE UN CASO DE ACOSO ¿QUÉ PODEMOS HACER?

COMUNICAR

Las conductas inadecuadas o amenazas que vives u observas



Puedes activar los **PROCEDIMIENTOS O PROTOCOLOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS, ACOSO Y VIOLENCIA**



COMUNICAR



- **QUIÉN:** la persona afectada y/o sus representantes, otros trabajadores, superiores o testigos.
- **A QUIÉN:** a la empresa mediante los cauces de comunicación que tengan establecidos. Garantías de confidencialidad y de no sufrir represalias.

INVESTIGAR



- Expertos competentes, capaces y formados (Comité/Comisión Asesor). Imparcialidad.
- Procedimiento preferente y ágil. Confidencialidad, sigilo y secreto de las actuaciones.
- Desarrollo de la investigación con sensibilidad y respeto a los derechos de las partes.
- Posibles medidas cautelares. Apoyo médico, psicológico, social y organizativo.

RESOLVER



- Informe y adopción de medidas.
- Existencia Acoso: Procedimiento disciplinario. Medidas correctoras de la situación.
- No existencia Acoso: Conflicto interpersonal y/o organizativo. Acción Mediadora. Gestión psicosocial.
- Acciones rehabilitación y recuperación afectado/s.

¿COMO PREVENIR ESTE TIPO DE CONDUCTAS?

Las organizaciones deben adquirir el firme **Compromiso e implicación de la Dirección** en la prevención de los Riesgos Psicosociales y la promoción de la Salud de toda la plantilla.

Para ello se ha de **PROMOVER UNA CULTURA EMPRESARIAL** basada en principios de **COLABORACIÓN Y CONVIVENCIA**.

Algunas herramientas son:

- El ejercicio de un **LIDERAZGO** que fomente la equidad, la transparencia, la participación y la justicia organizacional.
- La creación de un **COMITÉ DE CONVIVENCIA** que promuevan unas buenas relaciones interpersonales e impulse entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.
- Elaboración de **MANUALES DE BUENAS PRÁCTICAS Y CÓDIGOS ÉTICOS** que establezcan las normas de conducta de todos los miembros de la organización, asegurando tolerancia 0 ante este tipo de conductas.
- **FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN** sobre las consecuencias de este tipo de conductas en la salud, habilidades sociales de comunicación, (asertividad, escucha activa, empatía) y estrategias de afrontamiento, que permitan la prevención y gestión de los conflictos.
- Elaborar **PROTOCOLOS CONTRA TODO TIPO DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL**.
- Implantar **PROGRAMAS AYUDA EMPLEADO (PAE)** que ayuden a proteger y cuidar la salud psicológica y el bienestar emocional de los trabajadores.

