



Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

28 de abril 2020

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



¡Deja de seguirle

el juego al acosador,

ACTÚA!

**SATTUI
está contigo**

28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el año 2020, el 28 de abril se iba a centrar en **la violencia psicológica y el acoso en el mundo laboral**, si bien las circunstancias han cambiado como consecuencia de la pandemia global provocada por el COVID-19 y la Organización Internacional del Trabajo propone que el tema sea **“Detengamos la pandemia: la seguridad y salud en el trabajo puede salvar vidas”**.

Hasta ahora, todos y todas hemos visto como la **seguridad y salud en el trabajo puede salvar vidas**. Sólo hace falta mirar como las medidas que se están aplicando para evitar la propagación de la pandemia permiten que el nivel de contagios esté dentro de unos límites que eviten que los hospitales estén sobresaturados. El esfuerzo que, entre otros, ha hecho la universidad, repensándose a sí misma en un tiempo mínimo e introduciendo mecanismos de teletrabajo a contrarreloj, para poder continuar ofreciendo el servicio que le corresponde con una presencialidad mínima en los despachos y los laboratorios de investigación (por no hablar del esfuerzo para continuar con la docencia de forma telemática, fuera de las aulas) está ayudando a controlar la pandemia en un nivel donde todavía se puede atender de la mejor manera posible a las personas que lo necesitan.

Expresamos nuestro agradecimiento a todo el personal, por su gran esfuerzo y profesionalidad que ha quedado demostrada en esta difícil situación, adaptándose a las nuevas medidas de Seguridad, garantizando la Seguridad que ayude a detener la pandemia COVID-19. Uno de los objetivos de SATTU es velar porque se adopten las medidas necesarias que garanticen que todo el personal pueda ejercer sus funciones en una ambiente sano y seguro, y por lo que respecta al COVID-19 consideramos que la universidad lo está haciendo bien, al menos hasta ahora.

Por eso, con vuestro permiso, nos vamos a centrar en el tema que estaba previsto en un primer momento para el próximo 28 de abril: **la violencia psicológica y el acoso en el mundo laboral**. Este periodo de reflexión que se nos ha dado puede servir para pensar cómo eran nuestras relaciones en el entorno laboral antes de la pandemia, por si tenemos que estar atentas y atentos a posibles detalles que se nos hubieran podido pasar por alto y que fueran indicativos de estar sufriendo alguna situación de violencia psicológica o de acoso laboral.

Antes, pero, unos pequeños apuntes: la jurisprudencia ha definido el acoso laboral como *"toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atender o poner en peligro la integridad del trabajador"*. El acoso laboral es castigado por el artículo 173.1 del Código Penal (CP) con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Suele ser difícil demostrar que se está sufriendo una situación de acoso, puesto que una de sus características es que se desarrolla con **apariencia de total normalidad y sin dejar rastro**, muchas veces **con el apoyo pasivo al acoso por parte de observadores** (*"mientras van a por él/ella, no se meten conmigo..."*). No obstante, es posible demostrarlo con la utilización, por ejemplo, de grabaciones de audio y conversaciones de WhatsApp (por sentencia de la Sala de lo civil del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014), siempre que sean utilizadas **únicamente por el empleado acosado para defenderse** en un procedimiento judicial. Además de las grabaciones y los chats, la defensa del trabajador o trabajadora también puede servirse de los medios de prueba clásicos: interrogatorios o declaraciones del acosador, del acosado o de testigos; el informe pericial médico o psicológico; las actas de la Inspección de Trabajo; o, si hay, las comunicaciones por escrito o los correos electrónicos.

¿Cómo podemos saber si somos víctimas de violencia psicosocial y/o acoso laboral? Es más, ¿cómo podemos saber si algún o alguna compañera está pasando por una situación de violencia psicosocial o acoso laboral?

1. No puede ser un hecho aislado, requiere que la presión a la cual se está sometiendo el/la trabajador/a sea sistemática (por ejemplo, varias veces en la semana) y prolongada (durante varios meses).
2. El tipo de actos sufridos pueden ser hostiles (gritos, enojos, comentarios que atemoricen, amenazas, vejaciones, insultos, etc.) o pueden ir dirigidos a dejar en ridículo, despreciar su trabajo, situarlo a hacer funciones muy por debajo de su calificación o que no le corresponden, etc.
3. El resultado o la finalidad de estas conductas suelen ir dirigidas a poner en peligro o menoscabar la autoestima y la integridad de la persona trabajadora.

Por todo esto:

- ▲ **Si te ves reflejado en alguno de los casos descritos, podrías estar sufriendo acoso laboral, por eso te animamos a ponerte en contacto con nosotros/as, ¡te ayudaremos!**
- ▲ **Si en algún momento has sido testigo de alguna situación como la descrita, es fundamental que lo pongas en conocimiento de la universidad (te recomendamos que también nos lo comuniques a nosotr@s).**
- ▲ **Nuestro objetivo es conseguir que nadie sufra violencia psicológica ni acoso en el trabajo, y que la Universidad tenga una cultura prevencionista real y efectiva.**
- ▲ **Por nuestra parte, luchamos y seguiremos luchando por la salud de todo el personal, hasta que nuestra Universidad garantice ese derecho en todos los niveles.**