**CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN: ACOSO LABORAL**

****

**4. CONDUCTAS COMPATIBLES CON EL ACOSO**

**4.1 CONDUCTAS QUE PUEDAN LLEGAR A CONSTITUIR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

A continuación, a título enunciativo y no limitativo, se enumeran una serie de conductas concretas, que podrían llegar a constituir acoso en el trabajo, que pueden ser tenidas en cuenta por el informante o denunciante a la hora de verificar si el hecho o comportamiento comunicado se identifica con alguna de estas conductas:

1. Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
6. Reprenderlo reiteradamente frente a otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Lo establecido con anterioridad se puede materializar con:

1. **Ataques con medidas organizativas:**
2. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de la conciencia.
3. Juzgar el ejercicio de la persona de forma ofensiva, esconder sus esfuerzos y habilidades.
4. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
5. No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
6. Negar u esconder los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
7. Asignar trabajos muy superiores a las competencias o calificaciones de la persona, o que requieran una calificación mucho menor de la poseída.
8. Establecer órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
9. Manipular las herramientas de trabajo.
10. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
11. Amenazas o presiones a las personas que apoyan el acosado.
12. Manipulación, ocultamiento y devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes de la persona.
13. Negación o dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.
14. **Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**
15. Cambiar la ubicación de la persona separándola del resto de compañeros (aislamiento).
16. Ignorar la presencia de la persona.
17. No dirigir la palabra a la persona.
18. Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
19. No permitir que la persona se exprese.
20. Evitar cualquier contacto visual.
21. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
22. **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona acosada**
23. Amenazas y agresiones físicas.
24. Amenazas verbales o por escrito.
25. Gritos o insultos.
26. Llamadas telefónicas atemorizantes.
27. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
28. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
29. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
30. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
31. **Ataques a la vida privada ya la reputación personal o profesional**
32. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
33. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
34. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacitados, poner apodos, etc.
35. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**4.2 EXCLUSIONES**

Consideramos de interés, poder establecer en este epígrafe, comportamientos o hechos que deben quedar excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo:

1. Aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que pueden darse en el marco de las relaciones humanas dentro del ámbito laboral y que afectan a su organización, desarrollo y en las relaciones laborales, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente una de las partes implicadas en el conflicto.
2. Aquellas acciones de violencia en el trabajo que no sean reiteradas y/o prolongadas en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual), tratándose de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales mediante técnicas de resolución de conflictos.
3. El estilo de mando autoritario por parte de los superiores (siempre con el debido respeto interpersonal), la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose de situaciones que también deberían entrar en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.