

PROTOCOLO DE ACOSO PARA PAS

Este documento recoge el prototipo de las actuaciones de acoso moral que se dan en la UPV/EHU. Ha sido elaborado a partir de una puesta en común de un grupo de víctimas con el propósito de divulgar esta grave problemática. En un primer lugar se recogen diversas actuaciones de acoso, para después analizar los métodos de acoso, el entorno en que se produce y sus consecuencias.

ACTUACIONES

FUNCIONES

- **Asignación de trabajo y sus condiciones**
 - Sobrecarga.
 - Minimización o vacío de funciones.
 - Horarios incómodos o excepcionales.
 - Cambios continuos y arbitrarios en las funciones.
 - Injerencia y suplantación por terceros en la realización de funciones de su puesto.
 - Presiones para que realice funciones ajenas a la Universidad (cuestiones personales de su jefe/a).
 - Exclusión de determinadas actividades relacionadas con su puesto.
 - Asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
 - Instrucciones confusas o contradictorias para inducir al error en el desarrollo del trabajo.
 - Asignación de tareas o trabajos absurdos o sin sentido alguno.
 - Se le obliga a repetir trabajos innecesariamente.
 - No se le dota de condiciones mínimas:
 - Espacio físico necesario, hacinamiento o aislamiento.
 - Denegación de instrumentos y herramientas adecuadas.
 - Denegación de material fungible necesario para su trabajo.

GESTIÓN INTERNA

- **Se le niegan sistemática e injustificadamente solicitudes de**
 - Permisos
 - Traslados
 - Turnos de vacaciones
 - Asistencia a cursos, congresos
 - Formación
- **Se le oculta información relativa a:**
 - Formación.
 - Convocatorias de ayudas (Fondo Social, por ejemplo).
 - Documentos necesarios para su trabajo.
 - Contabilidad o auditorías
- **Se le niegan recursos:**
 - Material fungible.
 - Material informático.
 - Dietas y viajes.
 - Matrículas a cursos y congresos.
 - Espacio físico para cambiarse o guardar su ropa de calle.
 - Lugar de aseo.
- **Se provoca una gestión al margen de la normativa:**

- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Intentando forzarle a que realice trabajos que van contra su ética o la legalidad.
- Incorporación de sustitutos o becarios en su lugar.
- Se modifican sus retribuciones.
- Se impide su promoción.
- Cambios de perfil en la plaza.
- Prolongación de la situación de interinidad.
- Se le desautoriza ante instancias superiores.
- Se le impide la tramitación de solicitudes.
- Se boicotean sus gestiones.
- Realizan críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma en su trabajo.
- Le acusan sin base o fundamento por incumplimientos, errores, fallos, inconcretos, y difusos.
- Se controlan aspectos de su trabajo de forma malintencionada para intentar "cazarle": horarios, vacaciones, días de libre disposición.

METODOLOGÍA DEL ACOSO

Entre las actitudes adoptadas por el acosador se pueden destacar:

- **Se aprovechan los momentos de debilidad**
 - Física: enfermedad.
 - Psíquica: situaciones emocionales adversas.
- **Se recurre a la humillación a través de:**
 - la descalificación pública.
 - desautorización pública .
 - gritos o amenazas.
 - encomendarle labores inferiores a su nivel o ridiculizantes.
- **Se amenaza:**
 - con la apertura de expediente.
 - con la inestabilidad laboral.
 - con la prejubilación.
- **Se daña la imagen pública :**
 - con falsas acusaciones.
 - difamaciones .
 - rumores.
- **Se niega el diálogo.**
- **Se aísla y estigmatiza ante el resto de compañeros .**
- **Se recurre al agravio comparativo, premiando a los que colaboran o transigen, y evidenciando el castigo a los que se oponen.**
- **Se hacina a los acosados para resaltar su aislamiento y reducir su espacio vital, aumentando de este modo la sensación de presión .**

ENTORNO

Estas actuaciones tiene lugar en un entorno en el que:

- **Los compañeros**

- Participantes activos en el acoso a cambio de un premio o favores: plazas, horarios, turnos, etc.
 - Tienen miedo de ser los siguientes y no defienden ni apoyan públicamente a la víctima.
 - Se victimizan sintiéndose molestos por el mal ambiente que les genera el acosado.
- **El acosador**
 - La persona que ejerce el poder que entiende la institución pública y su personal como un bien propio.
 - Se presenta ante sus superiores como víctima sintiéndose estresado por el trabajo que le genera el acosado.
 - Remite informes continuos de desaprobación a instancias superiores en relación al trabajo y al comportamiento de su víctima
 - Niega o retrasa la respuesta ante reivindicaciones de los derechos previstos en convenio.
- **Los órganos superiores**
 - Califica la situación de asuntos personales y no atienden a la persona acosada.
 - Tratan de convencer a la persona acosada de que este funcionamiento dentro de la institución es la práctica normal.
 - Si insiste en reclamar responsabilidades y justicia no se le recibe o se le miente.
 - Desestiman sistemáticamente, con interpretaciones singulares de la normativa, los recursos de la persona acosada por aspectos formales: fuera de plazo, ilegitimidad, incompetencia...
 - Si se recurre a los tribunales de justicia o terceras instancias se le considera un agresor contra la institución y defiende a los acosadores para justificar su omisión.
 - En caso de juicio, si se llega a un acuerdo en acto de conciliación éste luego no se respeta.

CONSECUENCIAS

Todo este cúmulo de actuaciones dañan gravemente al acosado dando lugar a:

- **Crisis personal**
 - Problemas de salud
 - Física por somatización de la problemática.
 - Psíquica depresión ,estrés, angustia, Síndrome de Estrés Pos-Traumático.
- **Crisis profesional**
 - Inseguridad.
 - Pérdida de autoestima.
 - Disminución del rendimiento.
 - Pérdida de interés por falta de estímulos.
 - Reducción de la actividad laboral al mínimo.
 - Abandono de la actividad: baja laboral, despido, abandono voluntario, excedencias.
 - Petición de traslado.