

El Acoso Laboral en la Universidad de Granada



Coordinador del Estudio:

Dr. Fernando Justicia Justicia.

Investigadores:

Dr. Eduardo Fernández de Haro
M^a Dolores Martínez Villena
M^a Jesús Caurcel Cara

Dr. Juan Luis Benítez Muñoz
Ana Belén García Berbén

Equipo de Investigación HUM#232 acosolab@ugr.es
Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación
Universidad de Granada

Granada a 11 de diciembre de 2003

Agradecimientos.

Agradecemos a todos los trabajadores de la Universidad de Granada el tiempo que se han tomado para participar en el estudio rellenando con sus respuestas el cuestionario. Animamos a todos los que no lo han hecho todavía a colaborar pues el estudio sigue abierto (www.ugr.es/local/acosolab). Muy especialmente queremos dar las gracias a todas las personas que han querido mostrarnos una parte de su experiencia personal y compartir confidencialmente su sufrimiento con nosotros. No hubiéramos podido completar el estudio sin el apoyo institucional recibido por parte del equipo de gobierno de la universidad. También para él nuestro agradecimiento.

ÍNDICE

Presentación del estudio.....	3
Ficha técnica de la encuesta.....	4
1. El acoso laboral en la Universidad de Granada.....	5
Conocimiento del acoso laboral.....	5
Formas de acoso.....	6
Entre quiénes se produce el acoso.....	7
Dirección del acoso.....	8
Acoso individual y acoso por grupo.....	9
2. Las víctimas.....	9
Víctimas. Frecuencia y duración del acoso.....	10
Víctimas y género.....	11
Víctimas. Edad y experiencia profesional.....	11
Víctimas. Nivel de estudios y categoría profesional.....	12
Víctimas. Características personales y tamaño del grupo de trabajo.....	13
Víctimas y rango profesional.....	14
3. Los acosadores	
Acosadores, rango profesional y género.....	14
4. Características del fenómeno	
Desencadenantes del acoso laboral.....	15
Por qué se produce el acoso laboral.....	15
Efectos del acoso laboral.....	16
Comunicación del acoso.....	18
Reacciones ante la observación del acoso.....	18
Reacciones de las víctimas ante el acoso.....	19
Quiénes prestan ayuda a las víctimas.....	20
Medidas ante el acoso laboral.....	20

El acoso en el trabajo, también llamado *mobbing*, de una u otra forma, siempre ha existido. Sin embargo, la frecuencia, la intensidad y las consecuencias psicológicas y laborales del mismo han adquirido proporciones alarmantes en los últimos años en numerosos países. Es un fenómeno que se da tanto en el sector público como en el privado, afecta a un porcentaje notable de trabajadores y tiene como víctimas a hombres y mujeres indistintamente.

Por acoso se entiende el conjunto de situaciones en las que una o más personas se sienten sometidas a una o varias conductas negativas por parte de otras personas en el lugar de trabajo de una manera frecuente (1 vez por semana). Perdura en el tiempo (6 meses mínimo) y las víctimas no son capaces de defenderse contra dichos actos. Por lo general, las víctimas son frecuentemente objeto de burlas, comentarios, molestias e insultos. Es una forma de agresión sistemática, cometida por un individuo o grupo contra una persona o grupo.

El acoso es un proceso destructivo de la persona que consiste en una sucesión de situaciones y acciones hostiles, que consideradas aisladamente pueden parecer poco dañinas, pero cuya repetición constante puede llegar a tener efectos perniciosos. El acoso es una importante fuente de estrés en el trabajo y puede llegar a ser un problema abrumador y devastador para las personas que lo sufren.

El acoso en el trabajo puede tener graves consecuencias en la salud emocional (ansiedad, miedo, sentimiento de desamparo, baja autoestima o depresión). Parece que modifica la percepción de las víctimas de su entorno de trabajo, convirtiéndolo en un lugar peligroso, amenazante, inseguro y desestabilizador con consecuencias también en la salud física y en las relaciones sociales y laborales.

Además, el acoso puede tener importantes efectos negativos en las organizaciones. Con frecuencia, los trabajadores que participan en estudios sobre acoso laboral informan que el hostigamiento persistente reduce la productividad, favorece el absentismo, reduce la motivación y la satisfacción en el trabajo y enrarece el clima de las relaciones personales y sociales.

Nuestro interés por el fenómeno se deriva del desarrollo de una de las líneas de investigación en las que trabajamos: el estudio de la convivencia en situaciones educativas. Hasta ahora nuestro objetivo prioritario se había centrado en el análisis de las relaciones conflictivas entre iguales (*bullying*), de la violencia entre estudiantes. Sin embargo, otras dimensiones del problema como las relaciones entre alumnos y profesores o de los profesores entre sí nos condujeron a la realización de un estudio como el que ahora presentamos.

Esta **presentación inicial** no pretende otra cosa que **describir a grandes rasgos** los **aspectos** más **generales** del *mobbing* en la Universidad de Granada. Otras publicaciones más detalladas servirán para difundir y debatir en otros foros específicos los resultados obtenidos.

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

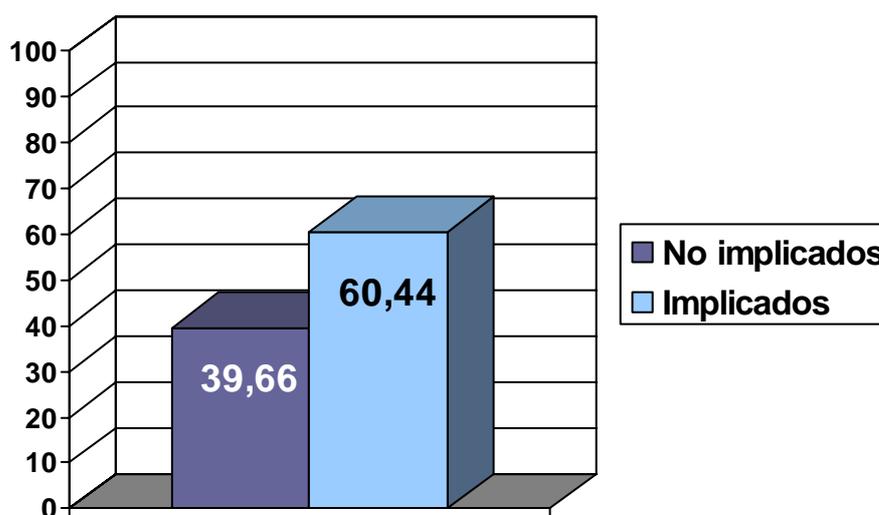
Diseño y Realización:	Grupo de Investigación HUM#232 Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación Universidad de Granada
Universo:	Trabajadores de la Universidad de Granada
Tamaño de la muestra:	300 sujetos
Fecha trabajo campo:	20/11/02 a 01/02/03
Tipo de encuesta:	Acceso a cuestionario a través de Internet
Error muestra:	± 2,77
Informante:	Personal docente y personal de administración y servicios de la Universidad de Granada
Supervisión e Informe:	Grupo de Investigación HUM#232 Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación Universidad de Granada
Dirección y coordinación:	Dr. Fernando Justicia Justicia Dr. Eduardo Fernández de Haro Dr. Juan Luis Benítez Muñoz Dña. M ^a Dolores Villena Martínez Dña. Ana Belén García Berbén Dña. M ^a Jesús Cauzel Cara
Área geográfica:	Granada

Participantes

	Hombres	Mujeres	Total
Profesorado numerario	106	50	156
% género	67,95%	32,05%	100,0%
%Total	35,33%	16,67%	52,0%
Profesorado no numerario	39	30	69
% género	56,52%	43,48%	100,0%
%Total	13,0%	10,0%	23,0%
Personal administración y servicios	43	32	75
% género	57,33%	42,67%	100,0%
%Total	14,33%	10,67%	25,0%
Total	188	112	300
% género	62,66%	37,34%	100,0%
%Total	62,66%	37,34%	100,0%

EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

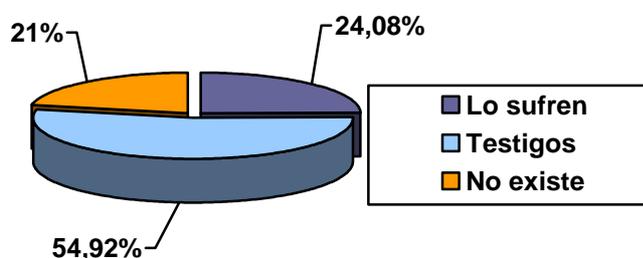
- Las dimensiones del acoso laboral en la Universidad de Granada podemos estimarlas por la cantidad de respuestas afirmativas que dan las personas encuestadas a la pregunta de si se sienten acosados en su trabajo. También podemos valorarlo por el número de personas que, de acuerdo con ciertos criterios, dicen observarlo en su entorno laboral, aunque no se sientan víctimas directas de la situación.
- Si sumamos estas dos cantidades, el número de personas que afirman que se han visto implicadas alguna vez (como víctimas o como testigos) en situaciones de acoso laboral en la Universidad de Granada es del 60,44% de los trabajadores encuestados. Un 39,66%, no obstante, ignora o no se ha visto nunca implicado en situaciones de acoso laboral en la universidad (Gráfica 1).



Gráfica 1. Porcentaje de trabajadores que confirman el acoso laboral en la Universidad.

CONOCIMIENTO DEL ACOSO LABORAL

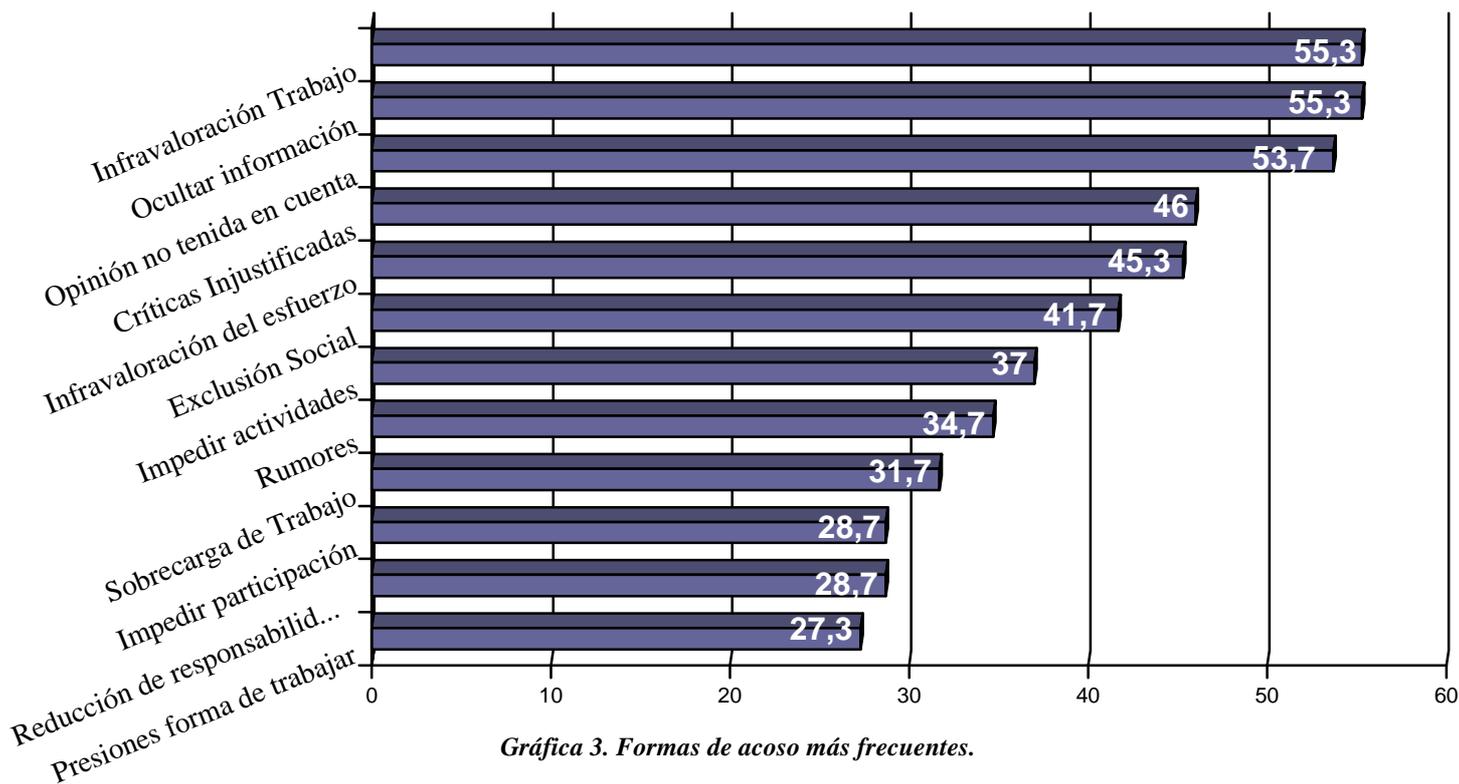
- En general, el fenómeno del acoso laboral (mobbing) es conocido y público entre los trabajadores de la universidad. Obviamente, de él dan cuenta las personas que afirman sufrirlo (24,08%) pero también hay un amplio grupo de personas de todos los estamentos que indican haberlo observado alguna vez en su trabajo (54,92%). Sólo el 21 % de los encuestados afirma no tener constancia del acoso laboral en la universidad (Gráfica 2).



Gráfica 2. Conocimiento de la existencia del acoso laboral.

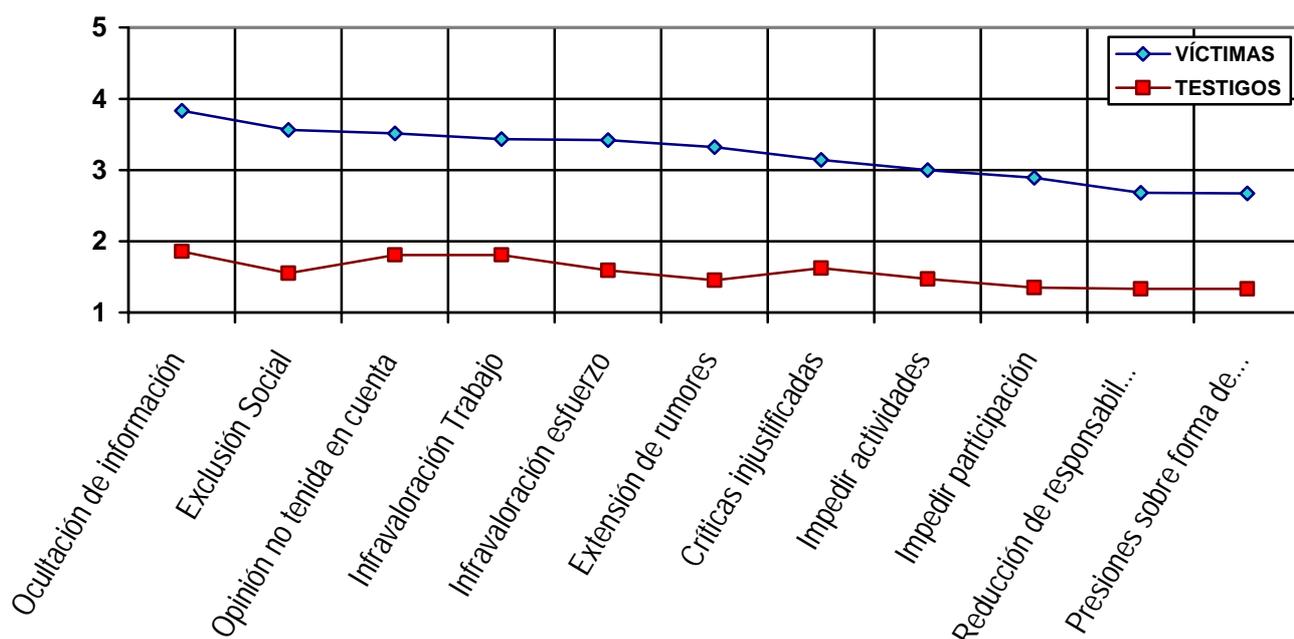
FORMAS DE ACOSO

- Las formas más frecuentes de acoso laboral en la universidad son las siguientes: ocultar información a las víctimas (55,3%), infravalorar el trabajo (55,3%), no tener en cuenta la opinión de las personas (53,7%), criticar sin fundamento (46%), infravalorar el esfuerzo (45,3%), exclusión social (41,7%), limitar las tareas sin justificación (37%), propagar rumores falsos (34,7%), sobrecarga de trabajo (31,7%). En la Gráfica 3 se ordenan las formas de acoso en función de su ocurrencia.



Gráfica 3. Formas de acoso más frecuentes.

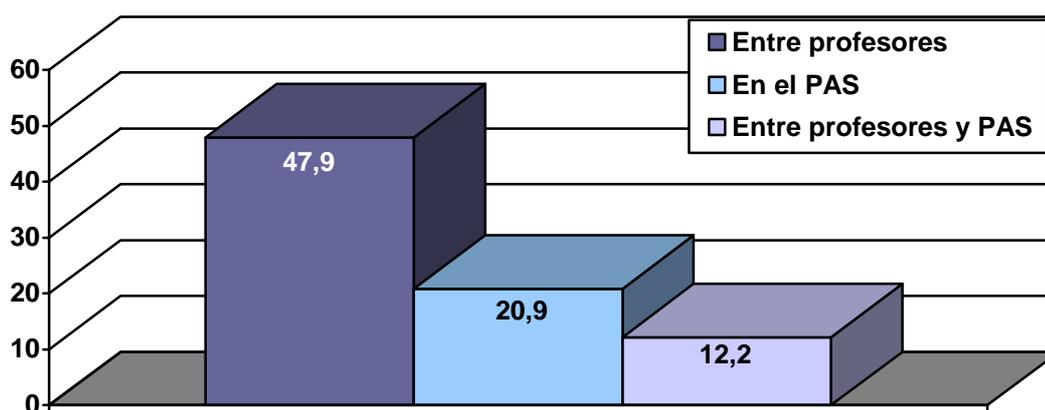
- En la Gráfica 4 observamos la importancia que otorgan a las diversas formas de acoso laboral tanto las víctimas como el resto de personas de la muestra. Es muy notable la valoración diferente que unas y otras dan a cada forma concreta de acoso y, en particular, a las más representativas. En cada tipo de acoso, se observa claramente la distancia que marca el valor atribuido.



Gráfica 4. Frecuencia de las conductas de acoso sufridas según víctimas y testigos
(1, nunca; 5, siempre)

ENTRE QUIÉNES SE PRODUCE EL ACOSO

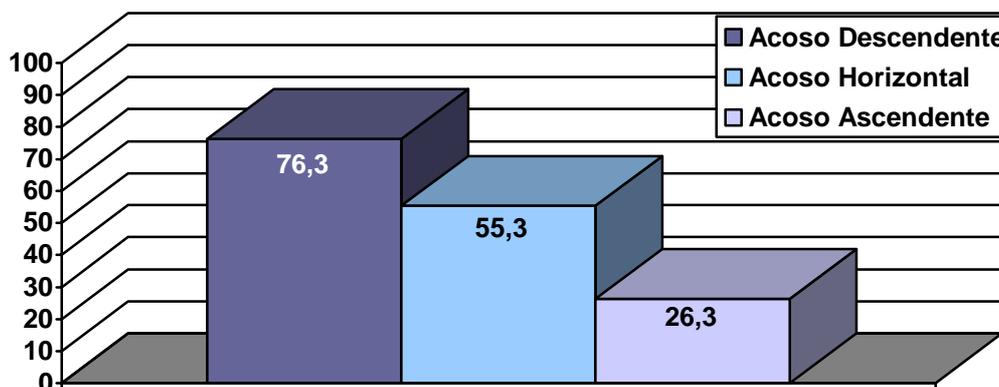
- Los testigos del mobbing en la universidad afirman que el acoso principalmente es un conflicto que se produce sólo entre el profesorado (47,9%), entre profesorado y PAS (12,2%), sólo en el PAS (20,9%) (Gráfica 5).



Gráfica 5. Entre quiénes se produce el acoso, según los testigos.

DIRECCIÓN DEL ACOSO

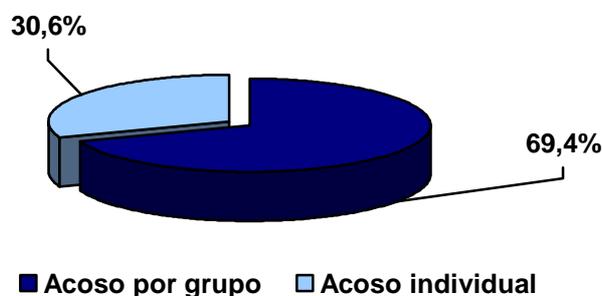
- La mayor parte de los casos observados confirman la situación de acoso descendente (de superior a inferior). Un 76,3% de las víctimas dice ser acosada por una persona de rango superior. Sin embargo, es también notable la situación de acoso por pares que se produce entre los trabajadores de la universidad (55,3%). El acoso ascendente (de inferior a superior) tiene menor relevancia (26,3%) (Gráfica 6).



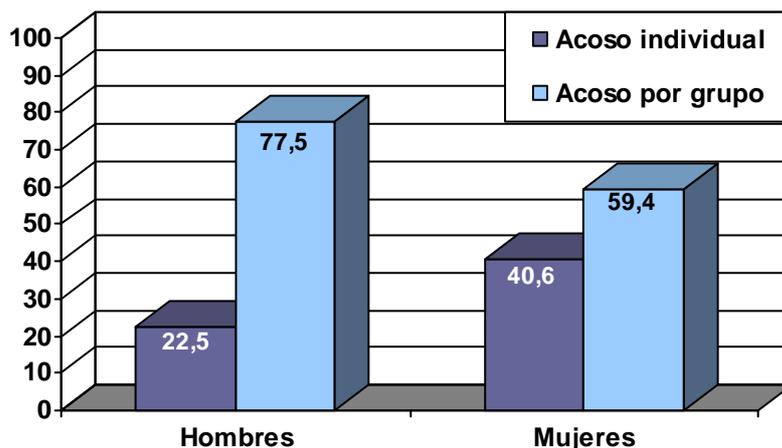
Gráfica 6. Dirección del acoso laboral.

ACOSO INDIVIDUAL Y ACOSO POR GRUPO

- En la Universidad de Granada la mayoría de las víctimas se siente acosada por un grupo en un 69,4% de los casos. El acoso de la víctima por un solo individuo se produce en el 30,6% de los casos restantes (Gráfica 7). Estos datos contrastan con los resultados de otros informes donde el carácter individual del acosador es más acentuado en otros ámbitos laborales. Al parecer, en la Universidad, el acoso se produce de un modo más difuso e indefinido pues la identidad del acosador en numerosas ocasiones no es una única persona.
- El acoso de grupo se da principalmente contra los hombres (77,5% de casos). En las mujeres, aunque también predominan los casos de acoso por grupo, parece más definida la figura del acosador como ente individual (40,6%). Así pues, creemos que la variable género ejerce una diferencia notable en el modo de actuación de los acosadores (Gráfica 8).



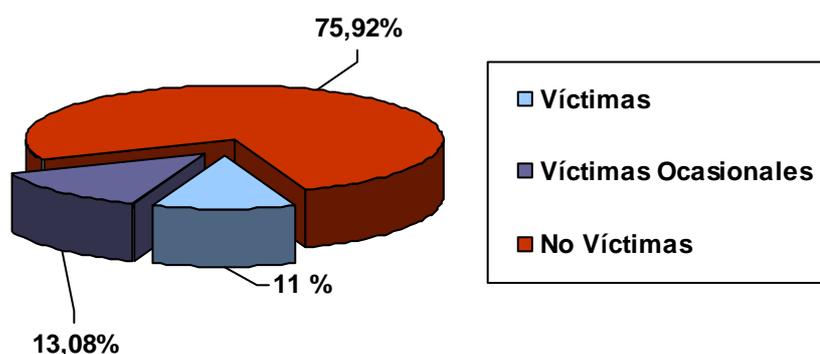
Gráfica 7. Distribución del acoso: individual y por grupo.



Gráfica 8. Acoso individual y por grupo, en función del sexo.

VÍCTIMAS

- El porcentaje de personas que dicen ser víctimas de acoso laboral en la Universidad de Granada asciende al 24%. Prácticamente una de cada cuatro personas participantes en el estudio dicen ser víctimas cuando se les pregunta directamente sobre si son o no acosadas en su trabajo (Gráfica 9).
- Con los criterios de frecuencia y duración necesarios para hablar de acoso laboral, es decir, atendiendo a los casos donde el fenómeno del acoso se produce como mínimo una vez por semana y con una duración de al menos seis meses, el porcentaje de víctimas se reduce hasta un 11% del total de la muestra.

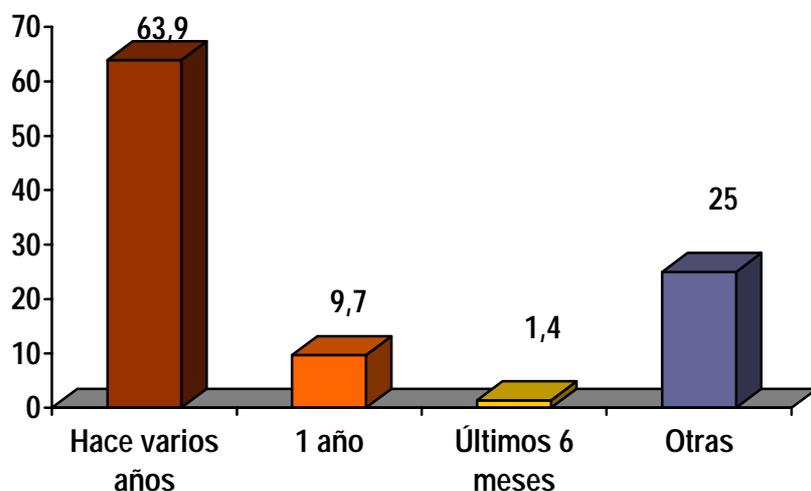


Gráfica 9. Víctimas de acoso laboral en la universidad.

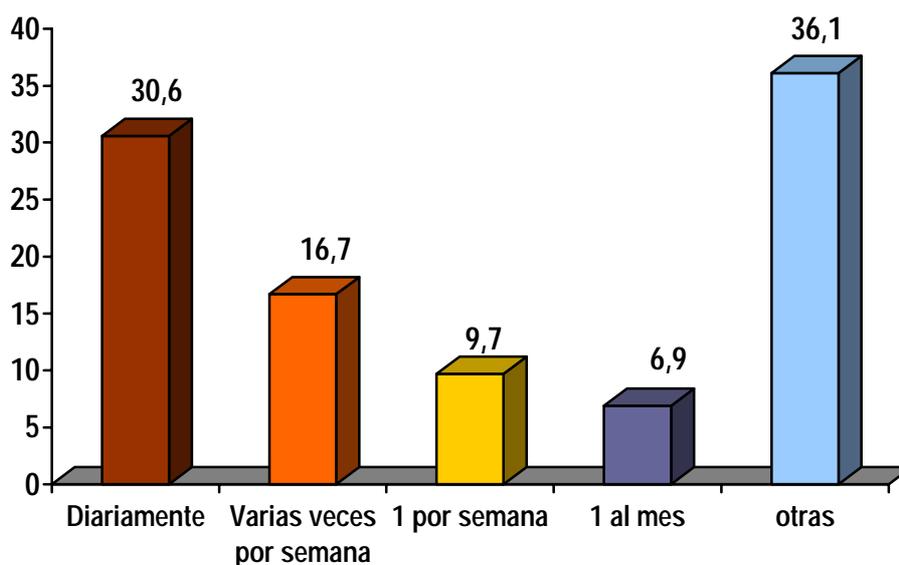
VÍCTIMAS – FRECUENCIA Y DURACIÓN DEL ACOSO

- En cuanto a la duración del acoso, según las víctimas se trata de un fenómeno de larga duración. El 63,9% de las víctimas dice ser acosado desde hace varios años (Gráfica 10).
- Del mismo modo, el 26,4% de las víctimas sufren acoso una o varias veces por semana y el 30,6% informa que son acosadas diariamente (Gráfica 11). Un 23,7% del total de los

encuestados indica que el acoso laboral en la universidad es un fenómeno que se da a menudo y con frecuencia.



Gráfica 10 Duración del acoso.

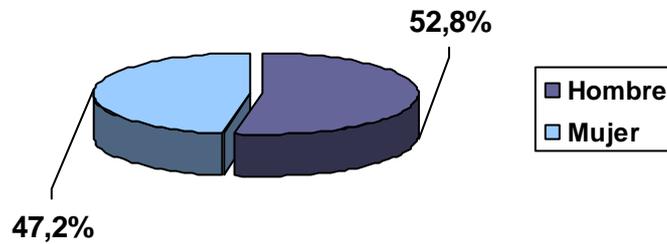


Gráfica 11 Frecuencia del acoso.

VÍCTIMAS Y SEXO

- En cuanto al género (Gráfica 12) los datos globales muestran diferencias entre hombres y mujeres. El porcentaje general indica un mayor número de víctimas entre los hombres (52,8%) que entre las mujeres (47,2%). No obstante, el dato es impreciso si no tenemos en cuenta que el porcentaje de mujeres entre el total de participantes en el estudio es inferior al de los hombres, tanto en el estamento del profesorado como en el PAS (62,7% de hombres frente al 37,3% de mujeres). En conclusión, el número de víctimas predomina entre las mujeres, pero el fenómeno del acoso afecta indistintamente a hombres y mujeres.

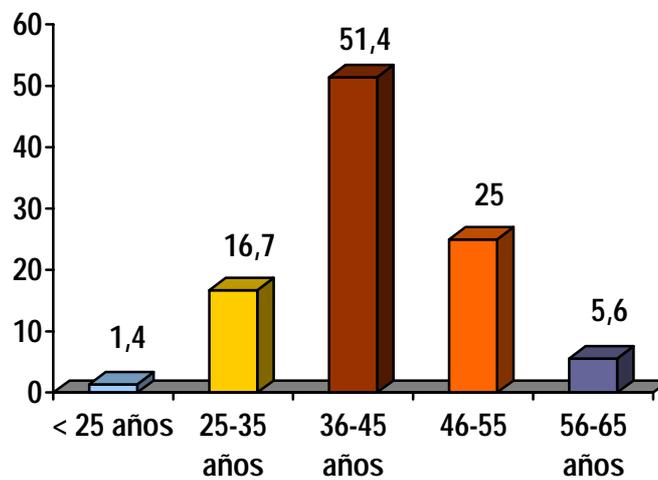
- Cuando se pregunta por el género de la víctima a los testigos, es decir, a quienes dicen que el acoso laboral se produce en la universidad -sin incluir las víctimas dentro de este colectivo-, se confirma que la victimización en el lugar de trabajo afecta indistintamente a hombres y mujeres (60,6%). No obstante, los testigos creen que hay más víctimas entre las mujeres que entre los hombres. Así lo cree 36,7% de las mujeres frente al 2,8% de hombres.



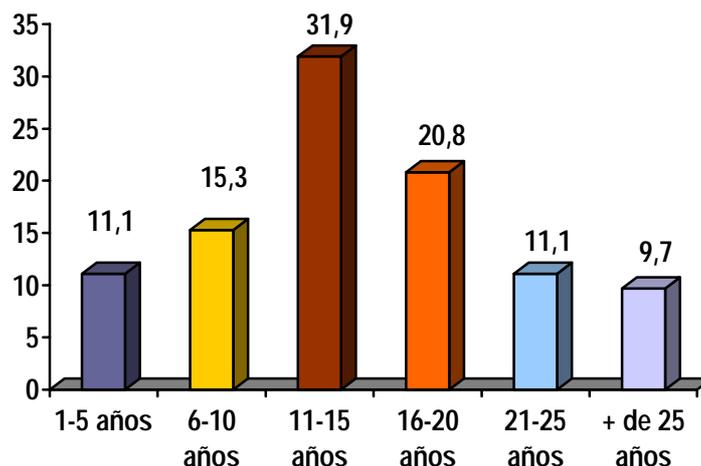
Gráfica 12. Género de las víctimas.

VÍCTIMAS – EDAD Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

- El acoso laboral se concentra básicamente en personas entre los 36 y 55 años en un 76,4% de los casos (Gráfica 13). Obviamente, este mismo dato se relaciona con la experiencia laboral de los acosados (Gráfica 14). El tiempo medio de experiencia de trabajo de las víctimas se sitúa entre los 6 y 20 años de trabajo en la universidad (68,0%). Este dato indica que el mobbing se produce entre personas con una larga experiencia laboral.



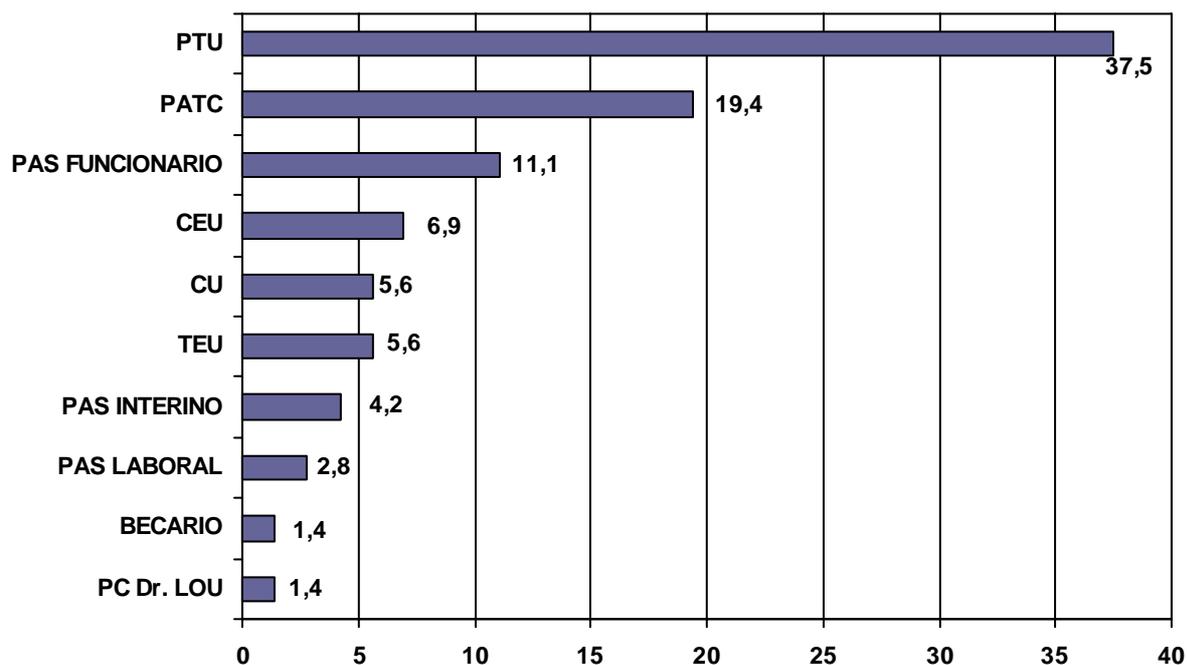
Gráfica 13. Edad de las víctimas.



Gráfica 14. Experiencia profesional de las víctimas.

VÍCTIMAS – NIVEL DE ESTUDIOS Y CATEGORÍA PROFESIONAL

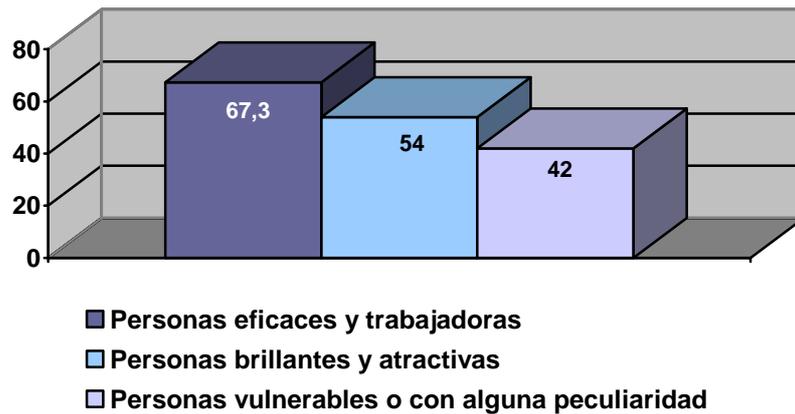
- El nivel de estudios de las víctimas no parece ser una variable que discrimine entre el profesorado, pues el grupo de profesores con mayor número de víctimas pertenece a la categoría profesional predominante en la Universidad de Granada, a saber, el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad (PTU). Y éstos, por definición, poseen el grado de doctor. En cuanto al PAS tampoco se observa una discriminación por el nivel de estudios de las víctimas, que se distribuyen homogéneamente entre las diversas titulaciones de los trabajadores de administración y servicios.
- Por tanto, el acoso en la universidad afecta indistintamente al profesorado y al PAS en proporciones semejantes. Entre los profesores, tampoco hay diferencias entre profesorado numerario y no numerario, teniendo en cuenta la representación de cada colectivo en la muestra total. Este mismo resultado se repite en el PAS. No hay diferencias de incidencia ya sea entre el PAS funcionario ya sea entre el PAS laboral (Gráfica 15).



Gráfica 15. Víctimas y categoría profesional.

VÍCTIMAS – CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y TAMAÑO DEL GRUPO DE TRABAJO

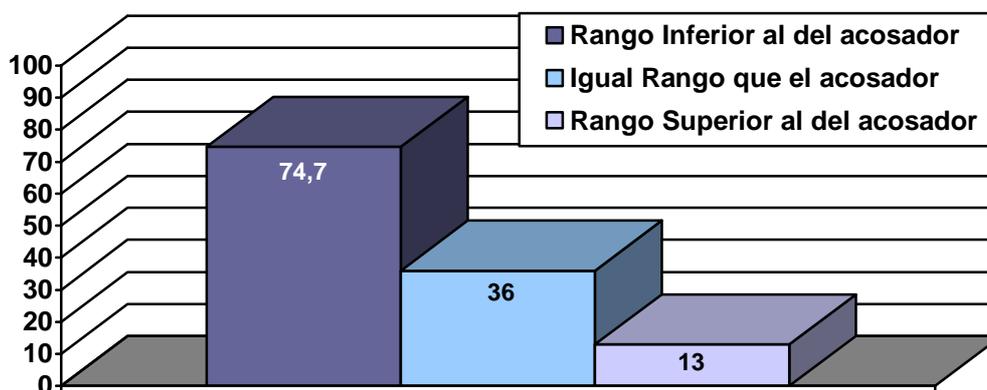
- En cuanto a las características personales de las víctimas hemos de destacar que son: a) personas eficaces y trabajadoras, cuyo trabajo pone en evidencia al acosador (67,3%); b) personas brillantes y atractivas, que ponen en peligro al acosador (54%); y c) personas vulnerables con alguna peculiaridad o defecto (42%) (Gráfica 16).
- El tamaño del grupo donde trabajan las víctimas de acoso laboral no se ajusta a un patrón estándar. No obstante, sí es cierto que aparece con más frecuencia en grupos de tamaño grande y medio.



Gráfica 16. Características personales de las víctimas.

VÍCTIMAS Y RANGO PROFESIONAL

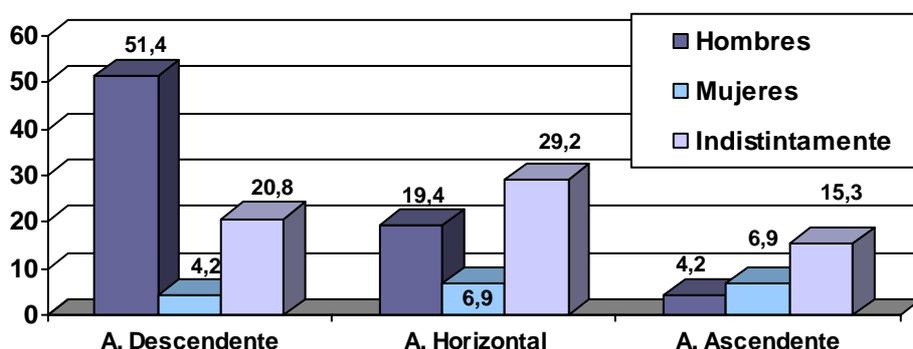
- Las víctimas suelen ser personas que ocupan un puesto de trabajo de rango profesional inferior al de los acosadores (74,7%). Las víctimas poseen el mismo rango que su acosador en un 36% de los casos. Finalmente, con un porcentaje del 13% se encuentran aquellas víctimas que tienen un rango profesional superior al de su acosador.



Gráfica 17. Rango profesional de las víctimas.

ACOSADORES – RANGO PROFESIONAL Y GÉNERO

- En la universidad, las personas acosadas generalmente identifican a los acosadores como personas de rango profesional superior (76,3%), aunque también –como vimos más arriba-, se produce un porcentaje significativo de acoso entre iguales o entre personas del mismo rango (55,3%). El acoso de un inferior hacia otra persona de categoría profesional superior es el que menos frecuencia presenta (26,3%).
- En situaciones de acoso descendente, observamos que existen diferencias respecto al sexo del acosador, ya que el 51,4% son hombres frente al 4,2% de mujeres. Estas diferencias se ven ampliamente reducidas en situaciones de acoso entre iguales, quedando los porcentajes en 19,4% y 6,9%, respectivamente. Esta tendencia se invierte en situaciones de acoso ascendente, siendo los porcentajes del 4,2 para los hombres frente al 6,9 de mujeres (Gráfica 18).



Gráfica 18. Sexo de los acosadores y dirección del acoso.

DESENCADENANTES DEL ACOSO LABORAL

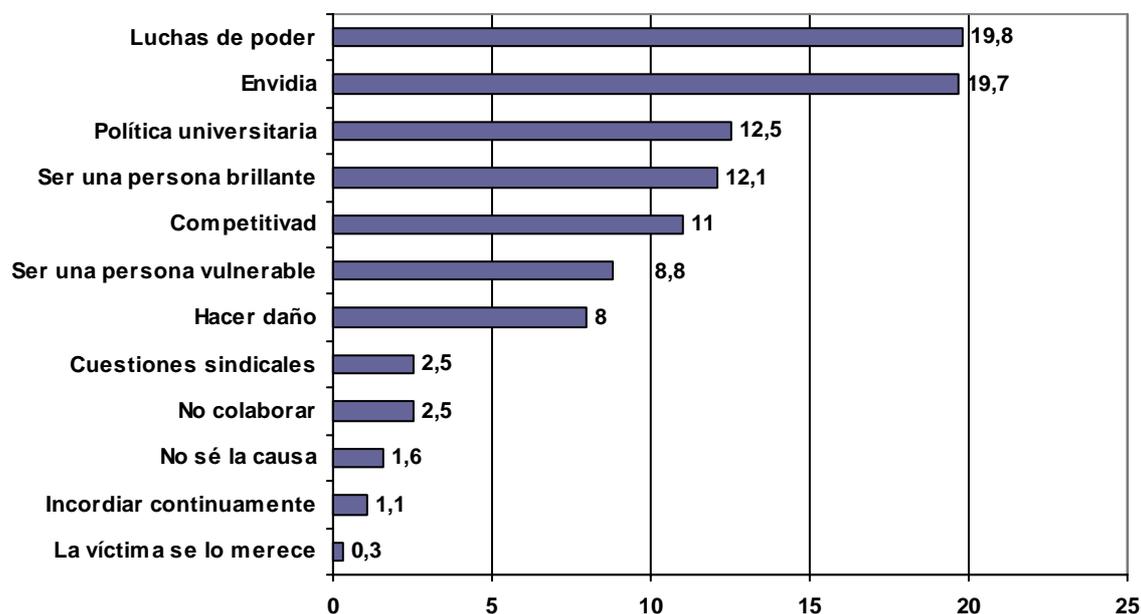
- Hay diversas circunstancias que sirven como desencadenante de una situación de acoso. Según las víctimas, los elementos que actúan como detonante conciernen a múltiples aspectos relacionados con el sistema de organización y las formas de llevar a cabo el trabajo en la universidad. Entre ellas, por orden de importancia, se mencionan:

Desacuerdo con las formas de trabajo de los compañeros	18,4 %
Conflicto mal resuelto con otras personas	15,6 %
Cambios en la dirección del departamento o sección	10,6 %
Llegada como nuevo miembro al Centro	10,6 %
Falta de ayuda de los superiores	9,9 %
Cambio en la dirección del Centro	7,1 %
Condiciones inadecuadas de trabajo	6,4 %
Otras, como ser independiente, tener opiniones propias y Espíritu crítico; por abuso y excesivo autoritarismo, etc.)	21,3 %

POR QUÉ SE PRODUCE EL ACOSO LABORAL

- Con respecto a las causas del acoso laboral en el contexto universitario, el análisis general de las respuestas de los participantes, nos indica que las causas más frecuentes (Gráfica 19) son:
 - a) las luchas de poder (19,8 %),
 - b) la envidia (19,7 %),
 - c) la política universitaria (12,5 %),

- d) el que la víctima sea una persona brillante (12,1 %),
- e) la competitividad (11.0%),
- f) ser una persona vulnerable (8.8%) y
- g) por hacer daño (8.0%).

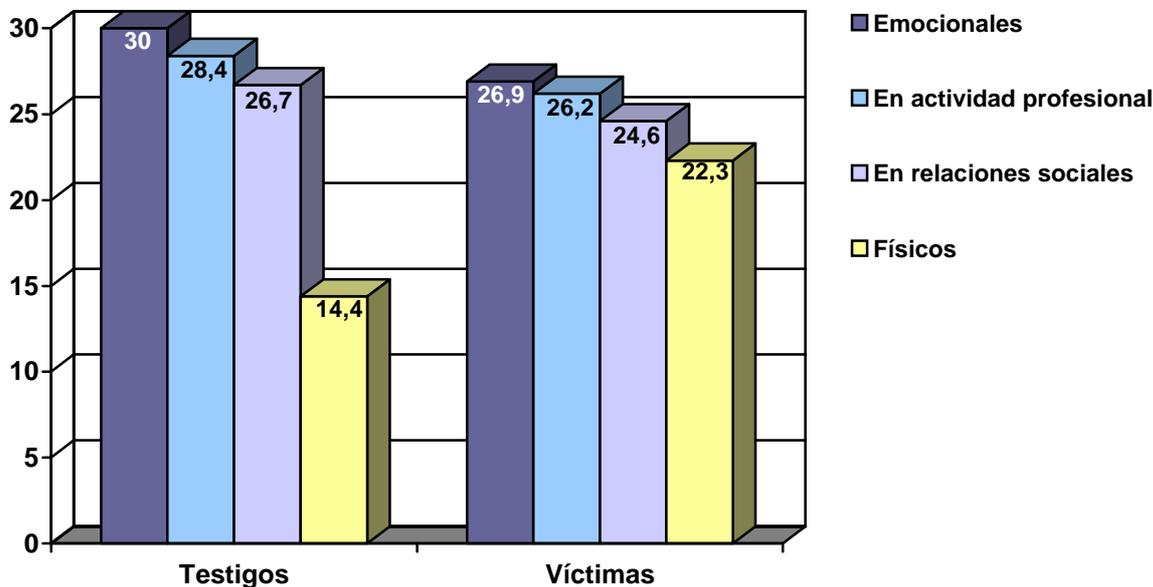


Gráfica 19. Causas del acoso laboral (total de la muestra)

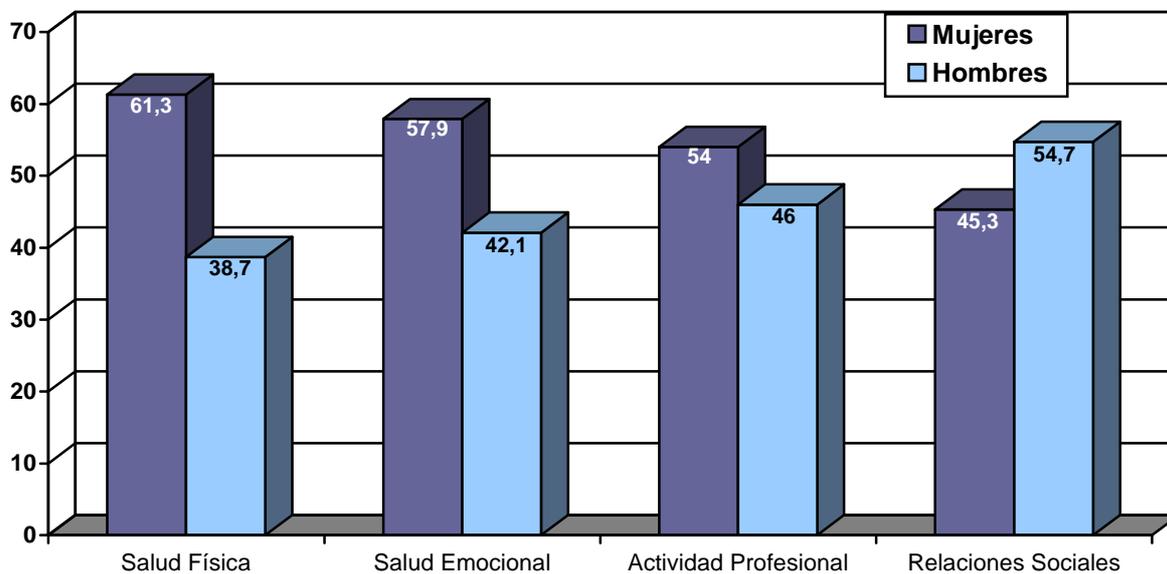
EFFECTOS DEL ACOSO LABORAL

- El 99,5% de los participantes son conscientes de los daños que provoca el acoso en las personas que lo sufren. Del mismo modo, consideran que el área emocional es la más afectada, seguida de la profesional, del área de las relaciones sociales y del área de la salud física. El tamaño de los efectos en cada área mantiene una proporción semejante para víctimas y testigos, excepto en el caso de la salud física (Gráfica 20).
- Un análisis más detallado de la información que proporcionan las víctimas, pone de manifiesto los síntomas específicos que padecen con más frecuencia. Los efectos negativos del acoso laboral descritos en el cuestionario, que son más frecuentes por áreas, son los siguientes:
 - a) *Salud Emocional:*
 Estados de ansiedad (66,7%)
 Falta de motivación personal (62,2%)
 Pensamientos de abandono del trabajo (55,6%)
 - b) *Actividad Profesional:*
 Desmotivación hacia el trabajo (56,9%)
 Disminución del rendimiento (47,2)
 Problemas de concentración (44,4%)
 - c) *Relaciones Sociales:*
 Problemas con los compañeros de trabajo (68,1%)
 Problemas con la pareja (34,7%)
 Con otras personas de cargo superior (27,8%)
 - d) *Salud Física:*
 Insomnio (51,4%)
 Cansancio generalizado (45,8%)
 Taquicardias (30,6%)

- Cuando analizamos las respuestas de las víctimas según el género, se observa que las mujeres se sienten más afectadas por el acoso (55,1% de mujeres frente a 44,9% de hombres), sobre todo en el área de salud física y emocional. Cabe destacar que los efectos del acoso en hombres y mujeres tienen patrones inversos: las áreas más afectadas en las mujeres son las menos afectadas en los hombres (Gráfica 22).



Gráfica 20. Efectos nocivos del acoso laboral según testigos y víctimas.

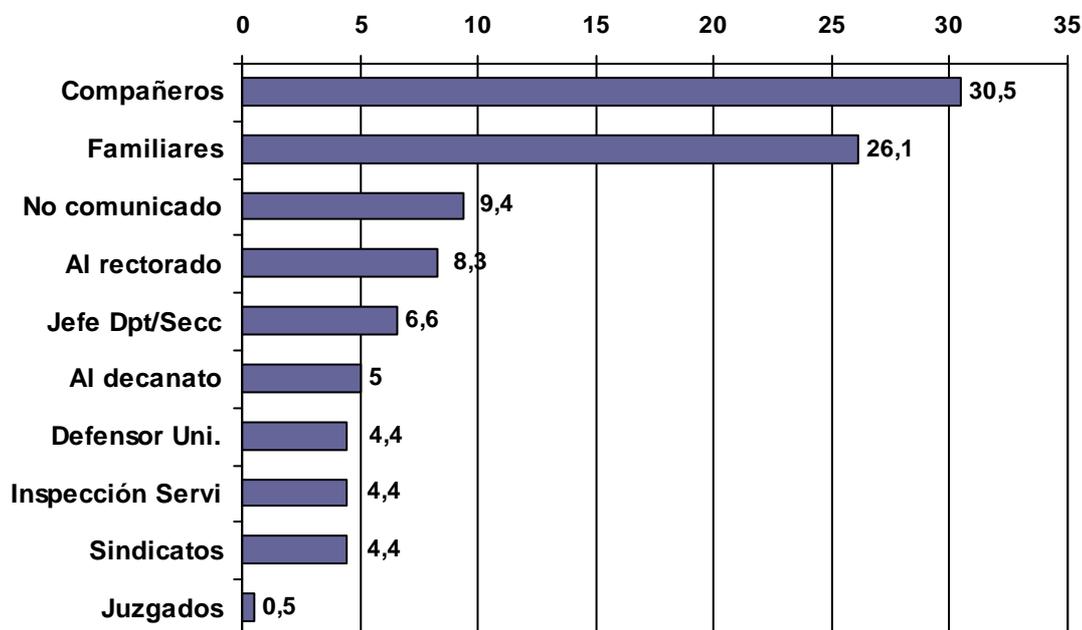


Gráfica 21. Efectos del acoso y sexo de las víctimas.

COMUNICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

- Las víctimas en el contexto universitario suelen comunicar la situación de acoso principalmente a los compañeros (30,5%) y a los familiares (26,1%). No obstante, hay un porcentaje elevado de víctimas que no comunican o denuncian la situación de acoso

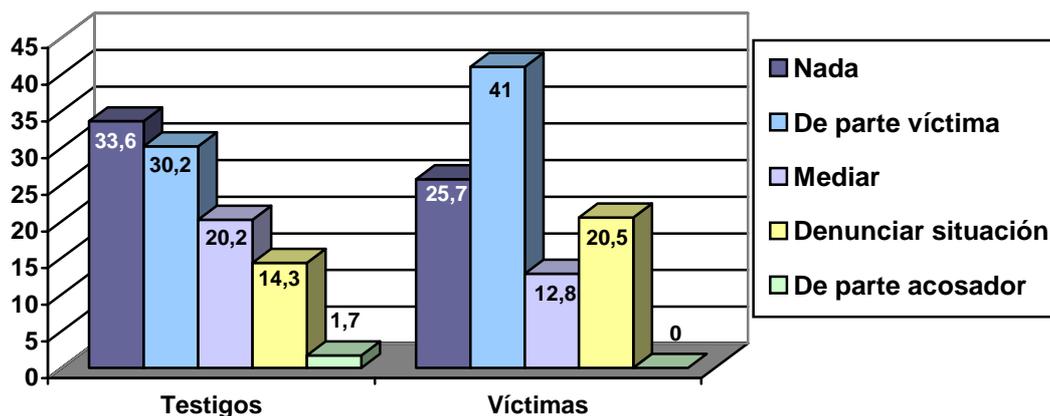
(9,4%). Por otro lado, la comunicación a servicios institucionales, como el decanato, el defensor universitario, la inspección de servicios, los sindicatos o los juzgados no son las vías de denuncia más frecuentes adoptadas por las víctimas. Parece que con los datos disponibles, la comunicación de la situación por parte de las víctimas pretende más la comprensión y el desahogo que la denuncia y búsqueda de soluciones a la situación (Gráfica 22).



Gráfica 22. Comunicación del acoso por las víctimas.

REACCIONES ANTE LA OBSERVACIÓN DEL ACOSO LABORAL

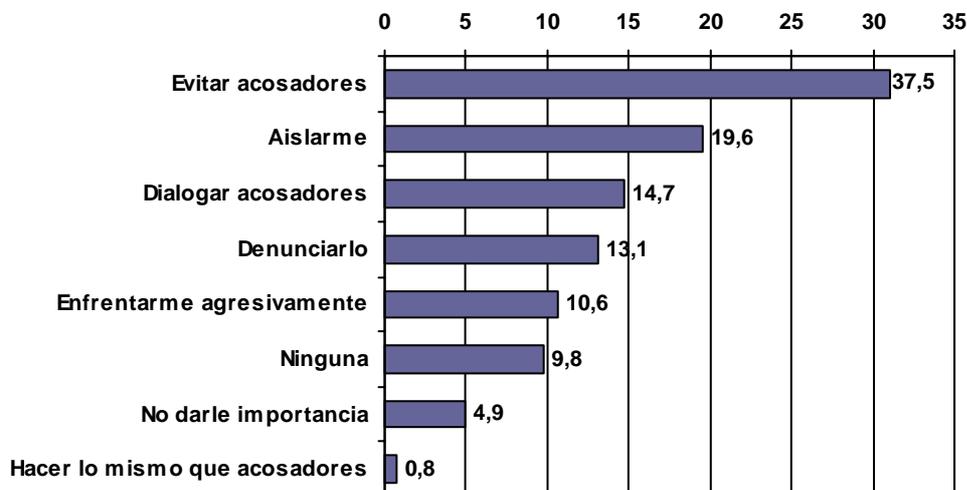
- Por reacciones entendemos la posición que adoptan víctimas y testigos ante el acoso laboral sufrido por terceras personas en la universidad. Estas posiciones van desde no hacer nada ante lo que se observa hasta tomar parte activa ante el acoso. El grado de actividad también difiere: denunciar la situación, mediar o apoyar a una de las partes. Es obvio que hay diferencias entre la posición que adoptan unos y otros (testigos y víctimas) por el grado de implicación y las vivencias previas que tienen de tales situaciones (Gráfica 23).
- Las opciones más frecuentes entre los testigos son las de no hacer nada ante el acoso (33,6%), apoyar a las víctimas (30,2%), mediar entre las partes (20,2%), denunciar la situación (14,3%) y prestar apoyo al acosador (1,7%).
- Las víctimas reaccionan tomando parte por la víctima (41 %), no haciendo nada (25,7%), denunciando la situación (20,5%) y mediando entre las partes (12,8%). En ningún caso las víctimas se ponen de parte de los agresores. También se observa que la tendencia a mediar entre las partes es menor entre las víctimas que entre los testigos.



Gráfica 23. Reacciones de testigos y víctimas ante el acoso.

REACCIONES DE LAS VÍCTIMAS ANTE EL ACOSO LABORAL

- La posición de las víctimas directamente implicadas en situaciones de acoso es diferente a lo comentado en el apartado anterior. En cualquier caso, no resulta sorprendente que las primeras reacciones de las víctimas sean para ocultar y escapar de la situación que sufren. En este sentido predominan las reacciones de evitación: evitar a los acosadores (37,5%) y aislarse (19,6%). Luego, aparecen reacciones más activas como: dialogar con los acosadores (14,7%), denunciarlos (13,1%) o responder agresivamente ante la situación de acoso (10,6%). Llama también la atención el porcentaje de quienes no emprenden ninguna acción para acabar con el acoso que sufren (9,8%) (Gráfica 24).

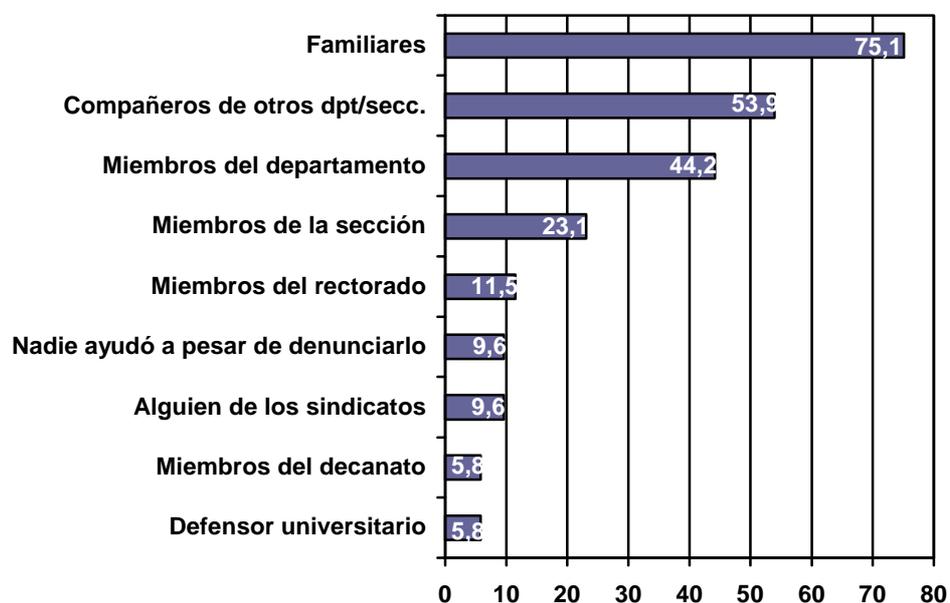


Gráfica 24. Acciones de las víctimas para acabar con el acoso.

- Resultados de las acciones. Se puede esperar que las reacciones de las víctimas tengan como fin el cese o la reducción del acoso. Sin embargo, la consecuencia más importante de las acciones que emprenden las víctimas ante el acoso es que nada cambia en un 36,8% de los casos. O lo que es peor, el acoso aumenta (20,6%), lo mismo que el rechazo de los compañeros (19,5%). Estos datos parecen coherentes con la actuación de las víctimas que reaccionan de forma pasiva (evitar a los acosadores, 37,5% y aislarse, 19,6%). Sólo en un 11,5% de los casos el acoso disminuye y en un 8% se incrementa el apoyo de los compañeros. El acoso finaliza en un 3,5% de los casos.

QUIÉNES PRESTAN AYUDA A LAS VÍCTIMAS

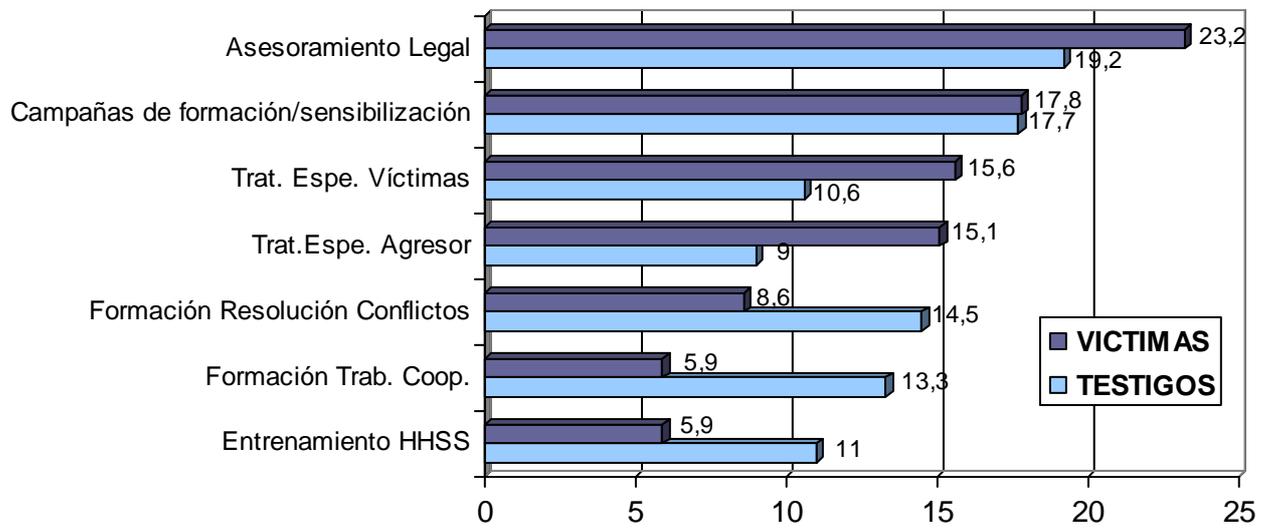
- Una vez tomada la decisión de comunicar la situación de acoso laboral, las víctimas ponen de manifiesto que son los miembros de la propia familia quiénes más les ayudan (75,1%), seguidos de compañeros de otro departamento/sección (53,9%) y de miembros del propio departamento (44,2%) (Gráfica 25).



Gráfica 25. Los que prestan ayuda a las víctimas.

MEDIDAS ANTE EL ACOSO LABORAL

- Víctimas y testigos coinciden en las dos primeras medidas mencionadas: el asesoramiento legal (víctimas, 23,2% y testigos, 19,2%) y la realización de campañas para sensibilizar (víctimas, 17,8% y testigos, 17,7%). Además, las víctimas demandan medidas orientadas al tratamiento especializado de las propias víctimas (15,6%) y los acosadores (15,1%). Los testigos, en cambio, anteponen las medidas de tipo preventivo como: formación para la resolución de conflicto (14,5%), desarrollo del trabajo cooperativo (13,3%) y el entrenamiento en habilidades sociales (11%) (Gráfica 26).



Gráfica 26. Medidas ante el acoso, según víctimas y testigos.