

¡Cero acoso!

Audiovisual

<https://vimeo.com/872542824/5673d8f928?share=copy>

Variables que se pueden trabajar

Habilidades de oposición asertiva

Área curricular

Formación y Orientación Laboral

Contexto escolar

Violencia de género

Sinopsis

Una mujer va a realizar una entrevista de trabajo y el vídeo muestra, de una forma muy gráfica, el *mobbing* y acoso que sufren las mujeres en muchos trabajos. Un corto sobre *mobbing*, hostigamiento de género y acoso psicológico en el trabajo.

Referente teórico

Las habilidades de **oposición asertiva** nos dotan de:

- ▶ Recursos para decir “no” ante invitaciones a participar en situaciones de riesgo o no deseadas.
- ▶ Destrezas para afrontar posibles escenarios comprometidos o problemáticos.
- ▶ Habilidades para manifestar aversión o rechazo ante acciones antisociales.
- ▶ Recursos para abandonar escenarios de riesgo.

Razón de ser

Se acercará al alumnado al mundo del acoso laboral o *mobbing*, una realidad cada vez más estudiada y reconocida. Sin embargo, aún difícil de identificar, ya que esta forma de acoso no siempre presenta las mismas características. Los diferentes tipos de *mobbing* hacen que, en ocasiones, este fenómeno quede camuflado o incluso presentado como algo que entra dentro de la normalidad.

Desarrollo

1ª Fase

Repasemos algunas nociones sobre la asertividad.

Asertividad, una habilidad en las relaciones laborales

Para que una empresa funcione son muchos los elementos que han de formar un engranaje perfecto, pero las personas son el valor más importante para que los objetivos financieros y empresariales se logren.

Un equipo con una buena comunicación, libertad para expresar opiniones, pensamiento crítico y una implicación con la empresa tendrá muchos puntos a su favor, sobre todo a largo plazo. Invertir en los trabajadores y fomentar las habilidades sociales y la inteligencia emocional es apostar por la eficacia.

La asertividad es una habilidad social en situaciones individuales o grupales y que permite afrontar –sin generar conflicto– distintas exigencias del contexto: desde una crítica, por ejemplo, a la presión grupal.

¿Cómo se distingue a una persona asertiva?

Todos podemos ser asertivos, de hecho, es beneficioso para las relaciones con los demás y especialmente necesario en un contexto laboral donde podamos expresar nuestra opinión sin temor a las consecuencias. Algunas características son:

1. Ser capaz de plantear y defender un argumento o una reclamación desde una actitud de autoconfianza, aunque contradiga lo que dicen o hacen los demás o lo que se supone que está bien.
2. No dejarse gobernar por la situación porque se perciba que está controlada y se oriente a conseguir unos objetivos determinados.
3. No sentirse paralizado, ni desbordado ni descontrolado por el contexto.
4. No abandonar los objetivos pese a lo que digan o hagan los demás.

Utilizando la técnica de la reflexión silenciosa plantearemos algunas cuestiones al alumnado: ¿Te consideras una persona asertiva? Puntúa del 1 al 5 cada uno de los casos anteriores. (1 es no tengo esa habilidad y 5 tengo mucha). ¿Qué es lo que mejor se te da? ¿Y lo que más te cuesta?

Existen dos tipos de respuestas asertivas:

- ▶ **De oposición asertiva**, implican un rechazo a un comportamiento, opinión u observación realizada por el interlocutor. Ej.: *no estoy de acuerdo con lo que opinas...*
- ▶ **De aceptación o afirmación asertiva**, por el contrario, implica reconocimiento y aceptación hacia la opinión o conducta de la otra persona, cuando esté justificada. Ej.: *efectivamente tienes razón, eso que dices es muy acertado...*

Lograr fortaleza mental es igual de importante que gozar de una salud física extraordinaria. La asertividad forma parte de las habilidades fundamentales para la vida personal y laboral, aunque no es fácil de poner en práctica. Aumenta la autoestima, al incrementar la sensación de seguridad o control del comportamiento y no genera sentimientos de culpabilidad o fracaso, algo que resultaría negativo en un contexto laboral.

Siempre y cuando exista un clima favorable, se podrán afrontar las situaciones respetando los propios criterios y no en función de los demás.

Es aconsejable que desde el equipo directivo de las empresas se fomente el diálogo y la escucha de las opiniones de los empleados, que conocen el funcionamiento en el día a día de la empresa y en la realidad existen este tipo de organizaciones donde la opinión del trabajador se tiene en cuenta y se valoran personalidades fuertes y creativas.

Practiquemos las habilidades de oposición asertiva a partir de situaciones reales. Propongamos al alumnado que ponga ejemplos vividos por ellos mismos, o por personas conocidas, con el objetivo de analizar las dificultades que se presenten y paralelamente plantearemos situaciones ficticias a las que se deberá dar respuesta:

- ▶ *Tus nuevos amigos quieren que pruebes con ellos algún tipo de sustancia y tú no quieres. ¿Cómo reaccionarías?*

- ▶ *Tu mejor amigo o amiga te dice que busques una excusa y faltes al trabajo ese día y tú no quieres. ¿Cómo contestarías?*
- ▶ *Tu pareja quiere que tengas sexo en algunas situaciones o momentos en los que tú no quieres. ¿Cómo actuarías?*
- ▶ *Tus compañeros te insisten hasta la saciedad en que bebas en el botellón que han organizado, cuando saben positivamente que tú no bebes. ¿Qué les contestarías?*

Se anima a los alumnos a sugerir alguna situación más y se propone un role playing donde un grupo propone una situación y otro contesta, resistiéndose a la presión y diciendo que no a algo en lo que no se quiere participar. Se van apuntando en la pizarra todas las maneras de resistirse y decir no que han aportado y se contrastan con la siguiente lista.

Diez formas de decir no

1. Decir que NO sin más, sin añadidos.
2. Dar explicaciones/decir lo que piensas: aportar datos para que el otro entienda la razón de nuestra negativa. Puede combinarse con la anterior, al igual que las demás.
3. Dar excusas: aportar explicaciones que no son necesariamente ciertas pero que justifiquen la no participación en la actividad. Cuidado, porque tienen caducidad y si nos descubren, quedamos mal.
4. Disco rayado: repetir hasta la saciedad, tantas veces como sea necesario, la misma frase, hasta que el otro deje de insistir. Es una técnica de desgaste.

5. Técnica del espejo: devolver al otro su argumento, con prácticamente las mismas palabras y normalmente en forma de pregunta. *O sea, que lo que tú dices es que...*
6. Enfrentarse verbalmente: utilizar palabras más fuertes para rechazar aquello que se propone sin necesidad de insultar. Incluye el sarcasmo o la ironía.
7. Banco de niebla: dar la razón aparentemente, pero seguir haciendo lo que uno quiere.
8. Salir de la situación: Irse para no seguir sometido a la presión y no terminar haciendo lo que el otro quiere.
9. Sugerir alternativas: Dar otras opciones en vez de la sugerida.
10. Dar largas: Posponer la decisión para otro momento y finalmente hacer lo que uno quiere o simplemente escapar temporalmente de la presión.

Se pueden ir cambiando las estrategias de decir NO a medida que va avanzando una conversación. Eso significa que no todas las técnicas sirven para lo mismo. ¿Puedes intentar acotar en qué ocasiones sería conveniente usar cada técnica de las que se encuentran en la lista que te han entregado? Ponte en las situaciones anteriores y comenta cuál sería tu forma de decir no en cada una de ellas.

2ª Fase

Se visualiza el vídeo. **Mobbing o acoso laboral: una realidad presente en el entorno laboral**

Se trata de un fenómeno que se puede dar en el lugar de trabajo, y en el que un individuo o varios ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida sobre otro/s, durante un periodo de tiempo prolongado.

Los acosadores pueden ser compañeros de trabajo, superiores o subordinados, y este comportamiento puede afectar a trabajadores de cualquier tipo de empresa.

En muchas ocasiones se trata de confundir a la víctima para que crea que ella es la culpable de todo lo que ocurre, llegándose a cuestionar el sano juicio de quien lo sufre. Este fenómeno, conocido como *Gaslighting*, es muy frecuente en los casos de maltrato de pareja, pero también se da en el acoso laboral. Uno de sus efectos es que la víctima queda paralizada y anclada en dudas, lo que hace que pueda persistir en la actualidad.

- ▶ ¿Cómo crees que se siente una persona que está sufriendo mobbing?
- ▶ ¿Por qué actúan así los acosadores?
- ▶ ¿Influye en el hombre su autoestima para actuar de esta manera? ¿Qué opinaba acerca de las capacidades de la mujer?

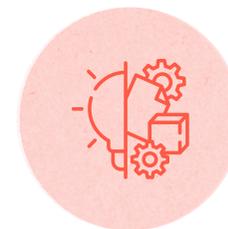
Teniendo en cuenta la información adicional proporcionada, se trabajarán las conductas que suponen mobbing, para ello se iniciará un diálogo en el aula donde se puedan trabajar algunas cuestiones:

- ▶ ¿Eras consciente de que todas estas conductas se consideran mobbing?
- ▶ ¿Qué conductas llevan a cabo los personajes del vídeo?

- ▶ ¿Has oído alguna noticia de algún caso de mobbing?
- ▶ ¿Observas alguna de esas conductas en tu entorno, más allá del ámbito laboral?
- ▶ ¿Alguna vez te has planteado que el mobbing no afecta solo a la persona que lo sufre, sino que desencadena otras consecuencias?
- ▶ ¿Qué tipo de mobbing se da en el vídeo que hemos visto?

Explica las características de la escena y los comportamientos de cada protagonista. En la lista de formas de decir NO que se les ha entregado, ¿cuáles son las que está utilizando la mujer en la secuencia? Se justifican las respuestas indicando la frase, el gesto, la expresión facial exacta en la que se basan los alumnos para opinar así. Y finalmente se concluye con el alumnado:

¿Crees que tener toda esta información sobre el mobbing te ayudará a identificar algunas situaciones de tu entorno y poder gestionarlas mejor?



BANCO DE HERRAMIENTAS
FORMACIÓN PROFESIONAL

www.educacionresponsable.org

