



Escala breve de Acoso Laboral (EBAL)

		A		B. Frecuencia			
		SI	NO	0	1	2	3
1. Desacreditación de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc.	SI	NO	0	1	2	3
2. Aislamiento Social Laboral	Demstrar la Incompetencia: Somatimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...	SI	NO	0	1	2	3
	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales	SI	NO	0	1	2	3
3. Desprestigio Personal	Prohibición expresa de comunicar con el afectado	SI	NO	0	1	2	3
	Burlas o ridiculizaciones personales	SI	NO	0	1	2	3
	Rumores sobre vida privada	SI	NO	0	1	2	3
4. Agresiones y Humillaciones	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...	SI	NO	0	1	2	3
	Agresión Física Explícita	SI	NO	0	1	2	3
	Acoso o insinuaciones sexuales	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Prácticas Laborales Humillantes	SI	NO	0	1	2	3
	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo	SI	NO	0	1	2	3

¿Qué es la Escala Breve de Valoración de la Afectación?

Junto con la Escala Breve de Valoración de la Afectación (vista en la ficha n. 76) forma parte de las herramientas de investigación. Se inscribe dentro del Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral (para ampliar información consultar la ficha N° 40 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral <http://www.ugt.es/Publicaciones/FichasObservatorio%2040.pdf>). Así, esta "herramienta" se utiliza en el Momento 3, que supone la Gestión y resolución interna del conflicto, es decir, se han de utilizar en la etapa en la que, las formas de violencia-cualquiera de sus formas-, se están consolidando en la organización y las personas afectadas requieren de una prevención secundaria.

Para ello, se ha de formar una Comisión constituida por un representante de los/as trabajadores/as, un representante de la empresa y un técnico especializado externo- se inicia el procedimiento ya sea de

parte o "de oficio" y una vez tramitada la denunciada comienza la investigación para resolver la situación conflictiva, pudiéndose recurrir a la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL) orientará en una primera evaluación del nivel de acoso percibido.

La comisión, debe en un plazo de 30 días dictaminar los resultados de la investigación para, establecer las medidas correctoras; y además ha de incluir un apartado sobre el apoyo que se ha de prestar a la persona afectada y la estrategia que ha de seguir la organización en estas situaciones.

¿Para qué sirve?

La EBAL sirve para medir cómo la persona afectada por una situación de violencia laboral ha percibido dicha situación y se ha manifestado sintomatológicamente.

¿Cómo se ha de hacer?

La EBAL – al igual que la EBVA- ha de ser realizada por la Comisión tras entrevistar a la persona afectada por una conducta de violencia laboral. Es una escala heteroaplicada, es decir, que no la puede contestar la persona afectada sino un profesional- técnico de prevención, delegado de prevención, o responsables del procedimiento--.

Es una escala compuesta por 16 afirmaciones agrupadas en 6 bloques de criterios, que se valora igual que la EBVA, es decir, por un lado con una escala dicotómica –Si o NO- para la existencia de los criterios, y con una escala tipo Likert (0 a 3) para comprobar la frecuencia de los mismos.

Con la Financiación de:
DI-0007/2013





Podemos distinguir varios pasos o fases en su desarrollo:

- **Fase de relato libre:** se solicita a la persona que relate lo que ha experimentado como conducta vejatoria en los últimos meses.
 - **Fase de ampliación:** se centra en las conductas que son significativas para la persona afectada y se indaga un poco más, preguntando por la presencia de otras posibles conductas no contadas de forma espontánea. Y se anotan en la columna A.
 - **Fase de establecimiento de frecuencia:** una vez identificada la conducta, se pregunta por la frecuencia de ocurrencia y se anota en la columna B. Teniendo en cuenta que:
 - 0. Apenas. Nunca o como máximo una o dos veces en los últimos 3 meses.
 - 1. Algo. Casi todas las semanas en los últimos 3 meses.
 - 2. Bastante. Todas las semanas, más de una vez en los últimos 3 meses.
 - 3. Mucho. Casi todos los días en los últimos 3 meses.
 - **Fase de contestación:** se consideran otras fuentes de información como por ejemplo, documentación que aporte la persona afectada, se pueden hacer entrevistas a compañeros, y todo aquello que se aprecie oportuno para acreditar la presencia de la conducta de violencia.
 - **Fase de corrección:** acabado el relato de la persona afectada y su evaluación se procede a corregir las escalas, que siguen prácticamente el mismo método que la EBVAL.
1. Se puntúa con 1 cada respuesta Si y se anota en la casilla de los criterio(en el ejemplo)
 2. Se suma la intensidad de frecuencia y se anota en la casilla de total de frecuencia (en el ejemplo)
 3. Se anota los Si de la zona sombreada () y se ponen en la casilla de **Criterios críticos**.
 4. Se cuentan los valores de frecuencia en sombreado – en contraposición con la otra escala, aquí encontramos que para determinadas conductas la frecuencia con la que ocurren, puede ser consideradas como críticas aunque sólo haya ocurrido una vez- y se pone en la casilla de **Frecuencia crítica**.

Número total Criterios			A	B	C	D
			0 a 5	3 a 5	6 a 9	10 o +
Frecuencia	1.-Descrédito Laboral		0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2.- Aislamiento socio laboral		0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3.-Desprestigio Personal.		0 a 2	3 a 5	6 o +	
	4.-Agresiones y humillaciones		0 a 2	3 a 5	6 o +	
	5.-Robos y daños.		0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6.- Amenazas.		0 a 2	3 a 5	6 o +	
Total frecuencia			0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

	A	B	C	D
Criterio Críticos.	0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencia Crítica	0	1 a 2	3 a 4	5 o +

Resultados: la solución se toma en función de las puntuaciones obtenidas en las columnas A, B, C, y D, siendo la interpretación: si la persona afectada presenta una puntuación alta, en la casilla D, se recomienda una actuación inmediata de tratamiento con un médico/psicólogo; si los resultados se sitúan en la casilla C, se recomienda la atención de médico/psicólogo. Si los resultados se encuentran en la casilla A y/o B no se hace necesario una actuación especial. Además si un solo Criterio crítico se cumple, aunque no suponga la existencia de acoso laboral si no está describiendo la existencia de una situación conflictiva que habría que valorar en profundidad.

Para saber más:

NTP 891 y 892: Procedimiento de Solución Autónoma de los conflictos de violencia laboral. INSHT.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf>

Guía La negociación en la empresa de un acuerdo de solución de conflictos de violencia laboral. UGT-CEC 2013

<http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia.negociación%20en%20la%20empresaconflictos%20de%20violencia%20laboral.pdf>.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

