

CONSECUENCIAS

Para el trabajador afectado:

- * Ansiedad
- * Insomnio
- * Problemas digestivos
- * Depresión
- * Sentimiento de culpabilidad
- * Baja autoestima
- * Conflictos familiares
- * Suicidio

Para la empresa:

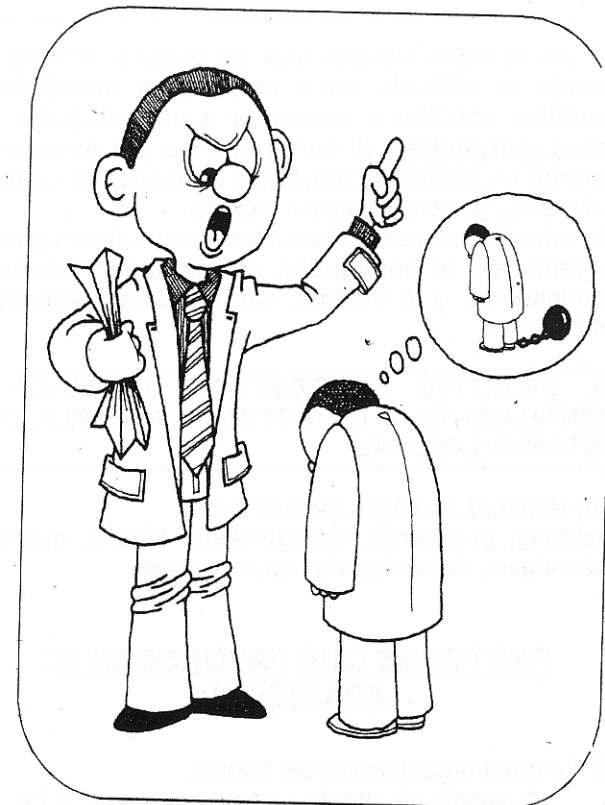
- * Absentismo laboral
- * Bajo rendimiento en el trabajo
- * Mal clima social.
- * Aumento de la siniestralidad.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- ☞ Crear una cultura organizativa, con normas y valores contra el acoso.
- ☞ Elaborar un compromiso para garantizar el derecho a denunciar sin represalias posteriores.
- ☞ Fomentar un clima de trabajo de respeto y tolerancia.
- ☞ Facilitar la participación de los trabajadores en las decisiones.
- ☞ Establecer sistemas de regulación y resolución de conflictos.
- ☞ Formar a los mandos jerárquicos para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente.

BIBLIOGRAFIA

- Guía jurídico sindical de CGT
- Fichas Prácticas de Prevención, nº 15
- Guía de Salud Laboral de CGT.
- Nota Técnica de Prevención nº 476 y 421.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicologico en el Trabajo. Iñaki Piñuel y Zabala.
- Mobbing: la persecución en el trabajo. Heinz Leymann.



ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

18

Prevención Riesgos Laborales



Sección Sindical de CGT

Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 4ª
Tlfno. 976 721239
Fax 976 724734

E-Mail: cgt@ayto-zaragoza.es

Delegados de Prevención
Ana Mur García
Isabel Lopez Mauleón

DL Z-2052-06

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Es una situación interpersonal en la que el sistema de trabajo es utilizado como medio para **discriminar, humillar, debilitar o amenazar a un trabajador de forma sistemática** (al menos una vez por semana) y durante un **tiempo prolongado** (6 meses) de manera solapada y generalmente sin testigos.

De esta situación se deduce la existencia de dos partes enfrentadas: el **hostigador**, con actitudes activas y dominadoras, y la **víctima**, con actitudes reactivas o inhibitorias.

EL OBJETIVO ES DESTRUIR PSÍQUICA Y MENTALMENTE A LA VÍCTIMA, AISLARLA DEL ENTORNO LABORAL.

Hay términos análogos a acoso moral: mobbing, psicoterror, hostigamiento laboral, maltrato psicológico, violencia psíquica, ninguneo.

FACTORES QUE FAVORECEN SU APARICIÓN:

- ⊗ La mala organización del trabajo.
Ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores.
Estilos de mando espontáneos no oficiales.
Deficiente organización diaria del trabajo.
- ⊗ La mala gestión de los conflictos en la empresa.
- ⊗ Niveles altos de estresores laborales.

TIPOS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Acoso descendente o bossing. El superior jerárquico es el sujeto activo del acoso.

Acoso moral horizontal. Un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel.

Acoso moral vertical o ascendente. Un trabajador ejerce acoso sobre un superior jerárquico.

PARTES IMPLICADAS

AGRESOR

Profesional mediocre, sin sentimiento de culpa, funciona por envidia y complejos, carece de empatía aunque puede ser brillante profesionalmente, actúa amparado por una mala organización de la empresa.

Se sirve de su nivel jerárquico, de mayor antigüedad, etc.. Se siente impune por tres factores: el secreto, la vergüenza y/o miedo de la víctima y de testigos mudos o impotentes.

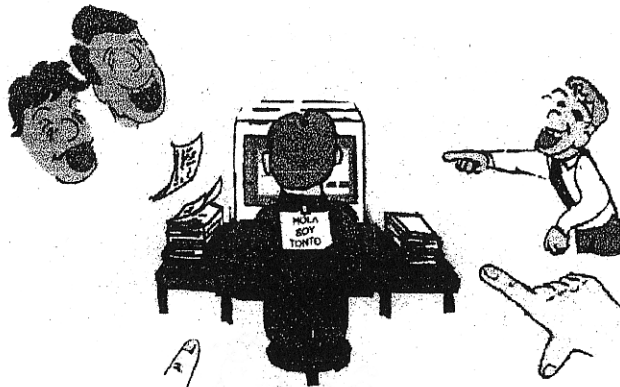
VÍCTIMA

Suele ser brillante, envidiable, trabajadora, honrada y solidaria, o vulnerable, inofensiva, o amenazante, eficaz. Percibe que su hostigador tiene la intención explícita de causarle daño, contrariando algunas de sus expectativas: trato equitativo, o relaciones afectuosas y colaboradoras con otras personas, etc

EL ENTORNO

El mobbing suele desarrollarse con malas o nulas organización del trabajo y gestión de los conflictos por parte de los superiores.

El entorno de la víctima suele hacer la vista gorda ante los ataques del agresor, negando su existencia, y negando la ayuda a la víctima.



No todos los conflictos interpersonales en el trabajo pueden considerarse Mobbing. Aprender a diferenciarlos es fundamental para poder resolverlos.

ETAPAS DEL PROCESO

1ª FASE, o fase de aparición del conflicto.

La situación desencadenante suele verse como un conflicto que adquiere mayor proporción en un momento dado. Las relaciones interpersonales cambian, por celos o envidia. Comienzan las críticas injustificadas, mentiras, etc..

2ª FASE, de "mobbing" o de estigmatización

El acosador aplica, sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, distintas modalidades de comportamientos hostiles, perversos, intensificando las conductas agresivas, a través de:

- ⊗ Acciones contra la reputación o dignidad de la persona.
- ⊗ Acciones contra el ejercicio del trabajo.
- ⊗ Manipulación de la comunicación o información con la víctima sobre distintos aspectos del trabajo a realizar.
- ⊗ La víctima se siente indefensa, no puede creer lo que le pasa.



3ª FASE, de intervención de la empresa.

El trabajador debe comunicar su situación, a través de los mecanismos existentes en la empresa, que tomará medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto.

A veces, la empresa, sin tener conocimiento del caso, ve a la víctima como el problema a combatir, sumándose al entorno que acosa pasivamente.

4ª FASE de marginación o exclusión de la vida laboral.

La víctima solicitará cambios de puesto de trabajo, cursará bajas médicas prolongadas y recurrentes, llegando a abandonar el trabajo.