

ACOSO MORAL

Es un comportamiento negativo u hostil entre compañeros/as o entre superiores/inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, con el objetivo de provocar su humillación y alejamiento del lugar de trabajo (la finalidad del acoso es distinta que en el sexual).

El acoso moral se clasifica en:

Descendente (son los superiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus inferiores)

Ascendente (son los inferiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus superiores- es el menos habitual-)

Horizontal (se da entre personas de la misma categoría profesional)

Sin embargo el acoso moral se define en función de los efectos sobre el ambiente del trabajo de la víctima y sobre su calidad de vida laboral.

Los sujetos implicados en el acoso no son sólo acosador y víctima, puesto que, en la mayoría de los casos, la pasividad del resto de los trabajadores/as o empresarios/as, son los que condicionan la efectividad del mismo, puesto que, en esencia, es una conducta grupal.

Las formas que puede adoptar el acoso son muy numerosas, incluso pueden ser aparentemente neutras o legítimas.

Ejemplos de acoso moral:

Cambios físicos en el lugar de trabajo que impliquen descrédito profesional.

Insultos abiertos a la víctima.

Asignación de misiones intrascendentes o ridículas.

Mantenimiento del trabajador en la inactividad.

Aumento considerable de la carga del trabajo.

Aislamiento del trabajador/ a de todo contacto social en la empresa.

En general son conductas activas u omisivas que implican:

Un desconocimiento de la dignidad del trabajador/ a como persona y como profesional.

Una rebaja en la consideración que toda persona merece ante sus jefes y compañeros y compañeras.

Son comportamientos sistemáticos y reiterados que se determinan por el resultado pretendido: la humillación de la víctima como trabajador/ a y como persona.

El acoso moral está considerado como un riesgo psicosocial, sin embargo, es difícil de demostrar y tiene un tratamiento menor en nuestro ordenamiento que se trata de compensar a través de la prevención de riesgos y la eliminación de discriminaciones.

¿Qué hacer?

No tomar esta conducta como "normal" de las relaciones laborales (evitar complicidad con el acoso moral) o justificarla por especiales requerimientos organizativos de la empresa (crisis, reestructuraciones, etc...).

Trasmitir al acosador que cese en su conducta.

Ponerlo en conocimiento de la representación sindical o en alguien de confianza del entorno laboral.

Notificarlo a la dirección de la empresa para que tome las medidas cautelares oportunas.

Ejercer las acciones legales en las diferentes jurisdicciones (social, penal y civil).

El empresariado debe prevenir y corregir los comportamientos de acoso y adoptar las medidas precisas para reparar el daño causado a los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras potenciar la prohibición de discriminaciones en el entorno laboral de su empresa.

Enlace: Asociación Andaluza contra el Acoso Moral en el Trabajo

<http://www.asacamt.es.vg/>