

FETE-UGT INFORMA

SALUD LABORAL

MOBBING

Según los expertos, el mayor riesgo para la salud en el ámbito laboral de los empleados públicos es el acoso moral o mobbing, cuya causa ha de buscarse en las relaciones interpersonales. Estas son necesarias para un correcto desempeño de las tareas, y juegan un papel importante en la satisfacción de ciertas necesidades (pertenencia al grupo y comunicación) del ser humano.

ELEMENTOS DETERMINANTES DEL MOBBING

- a) Conductas psicológicamente agresivas
- b) Cácter sistemático.
- c) Frecuencia de los comportamientos.

SINÓNIMOS DEL CONCEPTO MOBBING

- Acoso moral
- Psicoterror laboral
- Hostigamiento psicológico en el trabajo.
- Persecución encubierta.
- Intimidación en el trabajo.
- Maltrato psicológico
- Violencia psíquica
- Ninguneo

OTROS FENÓMENOS

Aunque son distintos, pueden llevarnos a confusión, dado que pueden formar parte o interactuar con los procesos de mobbing.

1. **ESTRÉS:** respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Aparece por desajuste entre el puesto de trabajo y la organización (el individuo no es capaz de asumir las tareas que se le encomiendan).
2. **BURMOUT** (estar quemado): es un síndrome de agotamiento emocional y baja realización personal. Suele aparecer en individuos que trabajan con personas (médico, enfermeros, maestros, profesores...).
3. **ACOSO SEXUAL:** conducta verbal o física de naturaleza sexual, como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensivo y no deseado por la víctima, provocando una situación que afecta al empleo y al entorno laboral.

ORIGEN DEL ACOSO LABORAL

Las hipótesis apuntan a diferencias, conflictos de cualquier naturaleza y desencuentros entre acosador y acosado, convirtiéndose en una distracción para los acosadores.

Hay tres elementos que favorecen su aparición:

- a) Organización pobre del trabajo (ausencia o mala relación con los superiores, aparición de líderes espontáneos no oficiales, conflicto de rol deficiente organización del trabajo).
- b) La incorrecta intervención de los superiores puede ayudar a incrementar el conflicto: negar su existencia, estigmación de la persona hostigada.
- c) Personalidad de la víctima. La reacción del hostigado va a ser diferente según sus características personales.
 - Afrontamiento activo tiende a solucionar el problema.
 - Conductas de tipo evitativo: puede seguir alimentando el problema.

ELEMENTO SUBJETIVO

Es difícil establecer un perfil común a todos los acosadores y acosados, pero si muestran rasgos característicos:

ACOSADORES/ES:

- a) Ausencia de culpabilidad.
- b) Si se le hace frente, es cobarde.
- c) Mentiroso compulsivo, capacidad de improvisación.
- d) Profesional mediocre, complejo de inferioridad.
- e) Juega con el secreto, la vergüenza de la víctima.
- f) Se rodea de testigos mudos, ciegos y sordos.
- g) Envidioso.

h) Necesidad de control.

VÍCTIMA:

- a) Elevado nivel de ética.
- b) Autónomo, independiente y con iniciativa.
- c) Honradez, rectitud y alto sentido de la justicia.
- d) Alta capacitación profesional
- e) Popular entre los compañeros.
- f) Cooperativo en el trabajo en equipo.
- g) Persona sensible y personalidad estable.

FORMAS DE EXPRESIÓN

Existen gran variedad de actividades hostiles que a primera vista no suelen tener un carácter negativo, sin embargo usadas frecuentemente y diariamente durante largos periodos de tiempo, pueden ser una peligrosa arma de hostigamiento.

- 1) Acciones contra la reputación o dignidad personal (mofa, burla de su físico, gestos, estilo de vida...)
- 2) Acciones contra el ejercicio de su trabajo (trabajo excesivo, difícil, innecesario, monótono,...)
- 3) Manipulación de la comunicación o de la información (no informarle, no dirigirle la palabra...)
- 4) Situaciones de iniquidad (diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo...)

FASES DEL MOBBING

El mobbing a medida que transcurre el tiempo se va acentuando. En su desarrollo existen varias etapas.

1ª Fase: CONFLICTO: En cualquier organización laboral la existencia de conflictos es natural, por motivos interpersonales o de organización del trabajo.

El problema viene cuando el acosador bloquea el diálogo y la resolución del problema.

2ª Fase: ESTIGMATIZACIÓN O MOBBING: El hostigador desarrolla conductas de acoso con frecuencia y desarrollo a lo largo del tiempo. El acosado ya ha sido marcado y objeto de ataques, agresiones, que pretenden ponerlo en ridículo, ofender su reputación, provocarle insatisfacción, asignándole tareas humillantes o insatisfactorias.

3ª Fase: INTERVENCIÓN: Se produce cuando la situación ya es conocida por la empresa y se plantea la adopción de medidas para la resolución del conflicto (cambio de puesto, diálogo entre implicados).

4ª Fase: EXCLUSIÓN: es cuando se excluye al trabajador. Se margina al acosado hasta su retiro, o que se le despiden o busque otro empleo. Está claro que si se llega a esta fase no se ha resuelto

¿CUÁL ES EL LÍMITE A PARTIR DEL CUAL SE PUEDE ENTENDER QUE ESTAMOS ANTE UN ACOSO DE MOBBING, PARA QUE EL TRABAJADOR/A PUEDA DENUNCIARLO?

El mobbing se puede definir como un comportamiento continuado y deliberado de hostigamiento o "maltrato" hacia un trabajador, ya sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, que lesionan la dignidad o integridad física del trabajador. El acoso puede venir de una o varias personas, que pueden ser tanto sus superiores como incluso sus propios compañeros.

Como consecuencia de ello se va a producir una disminución en su rendimiento laboral y el deterioro de su salud física y psíquica, que puede incluso conducir a la baja laboral.

Debe tratarse de una conducta sistemática, repetitiva y reiterada en el tiempo, de modo que no puede considerarse acoso moral (mobbing) los ataques puntuales y de duración limitada, pues tienen otras vías para ser sancionados o erradicados, ni cualquier conflicto que surja entre empresario y trabajador. Así la mera discrepancia entre el trabajador y su jefe no es constitutiva de conductas de hostigamiento psicológico o acoso moral.