

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

¿Qué es el acoso psicológico en el trabajo?

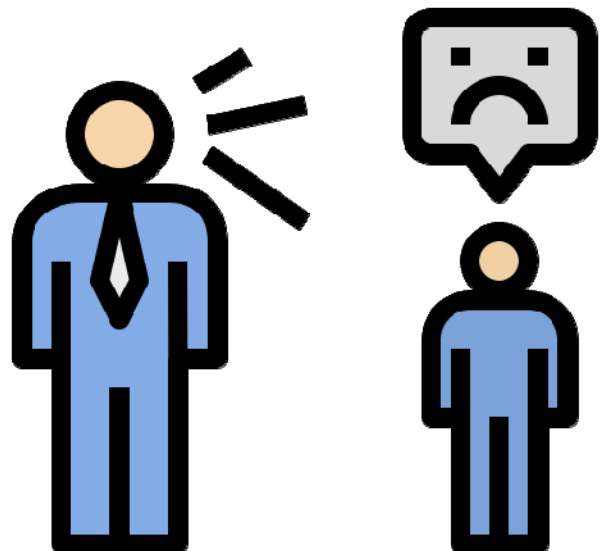
Según H. Leymann, uno de los mayores estudiosos de este tema, el acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* se puede definir como una forma de violencia psicológica extrema que se ejerce de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un mínimo de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo. El autor afirma que el *mobbing* parte de una situación inicial de conflicto, en la que ambas partes se encuentran en una posición asimétrica de poder en la empresa o institución. De esta manera, la parte acosadora tiene más recursos, alianzas, antigüedad, soporte, posición superior jerárquica, etc. que la persona acosada.

¿Qué conductas son susceptibles de ser consideradas como acoso psicológico en el trabajo?

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Difundir rumores acerca de la víctima.

Estas conductas que ejercen violencia psicológica sobre la víctima deben presentarse en el marco de una relación laboral. Es importante destacar que se excluyen aquellas conductas que se den entre personas trabajadoras y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de la existencia de conductas de violencia psicológica entre trabajadores de la empresa fuera del entorno laboral, es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo.

Estas acciones y comportamientos de pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores, así como desestructurar el ambiente de trabajo. Además, pueden potencialmente dañar también la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral.



¿Qué conductas no son susceptibles de ser catalogadas como acoso psicológico en el trabajo?

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo de trabajadores.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados al conjunto de las personas trabajadoras de la empresa, en general.

¿Qué puede hacer la organización?

- Tomar una actitud proactiva si se da esta circunstancia.
- Realizar una investigación en caso de que se comunique la situación a la empresa.
- Si se confirma el hecho, proteger a la víctima y actuar frente al acosador.

¿Cómo puede prevenirse el acoso psicológico en el trabajo?

- Realizando evaluaciones psicosociales.
- Formando e informando a las personas trabajadoras en resolución de conflictos, negociación e inteligencia emocional.
- Informando y formando a los trabajadores sobre qué es el acoso psicológico en el trabajo.
- Realizando selección de personal en coherencia con los valores de la empresa.
- Diseñando un plan de acogida e integración para las nuevas incorporaciones.
- Estableciendo un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso psicológico en el trabajo.
- Generando canales de comunicación y participación efectivos.

Fuentes

- Acoso psicológico en el trabajo (2007). Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid.
- Filgado M et al. (2009) *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

Fecha: 12/07/2022

TE RECORDAMOS DE QUE DISPONES DE TODA LA INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB
WWW.MUTUABALEAR.ES