

2014 Tarragona - "El acoso laboral en la actual situación de crisis".



06/04/2014: ESTADO ESPAÑOL

La importancia de detectar el acoso laboral en la empresa

x A. Sánchez

Marina Parés Soliva desvela las claves para frenar la expansión del mobbing.

El Sindicato de Oficios Varios de Tarragona, contó el pasado 15 de febrero con la presencia en sus locales de Marina Parés Soliva, trabajadora social, perito jurídico, presidenta del SEDISEM, Servicio Europeo de Información sobre Mobbing, y webmaster de la página web acosomoral.org. En su charla, titulada "El acoso laboral en la actual situación de crisis", compartió con los asistentes sus experiencias e investigaciones con este problema que, según informes de la Fundación Europea para las mejoras de trabajo, podrían estar sufriendo unas 800.000 personas en España.

La ponente destacó la importancia de detectar cuáles son los casos en los que realmente se produce una situación de mobbing y en cuáles se produce otro tipo de problemática, a la hora de atender a un trabajador en el sindicato.

Para comenzar, realizó un breve repaso de lo que es el fenómeno y la investigación que se está llevando a cabo en el tema del acoso laboral. Posteriormente, hizo hincapié en cómo se puede atajar esta situación en el entorno de la empresa y de los propios compañeros, y por último cómo se debería luchar desde el entorno del afectado, tanto desde el sindicato como desde la sociedad en general.

Conocer el fenómeno

Marina definió el mobbing como el acoso de un grupo hacia una persona de una manera frecuente y sistemática, incitado por un instigador principal, que es un manipulador. Se produce dentro del entorno de una empresa o de una organización, con el fin de que la persona que está sufriendo este acoso se marche de la organización, perdiendo los posibles beneficios sociales a los que pudiera tener derecho.

En su exposición enumeró los tres agentes que intervienen en el acoso. El primero es el instigador principal, los segundos son los colaboradores tácitos, y los últimos los testigos mudos.

El instigador es el acosador principal, es el que decide a quien va a ir dirigido el acoso. Se rodea de otros trabajadores para que le den credibilidad a su versión de los hechos y tiene dos herramientas para manipular su entorno, que pueden ser la adulación, engrandeciendo el trabajo de quien quiere utilizar, y la pena, quejándose de lo mal que es tratado. De esta forma consigue que el resto de los trabajadores crean en él. Su forma de actuar es en la sombra, convenciendo a otras personas para que hagan el trabajo sucio.

Después encontramos a los colaboradores tácitos, que serán los que se enfrenten directamente al acosado y los encargados de extender rumores malintencionados.

Por último, se llaman testigos mudos a aquellos trabajadores que se dan perfecta cuenta de que se está hostigando a un compañero sin ningún motivo real, y sin embargo no actúan, se limitan a hacer su trabajo mirando para otro lado.

Según la investigadora, la forma de actuar del grupo de acosadores pasa por insultar, ridiculizar, burlarse y, ante todo, criticar, aunque pueden llegar incluso a utilizar la violencia física. Si no consiguen su objetivo, la violencia aumentará, ya sea verbal o física.

Cómo podemos actuar

Para Marina, lo importante como trabajadores es saber qué debemos hacer cuando nos encontremos a un compañero que pudiera estar sufriendo acoso laboral, cómo no convertirnos en testigos mudos. Simplemente, debemos evitar darle continuidad a ese rumor, no justificar ninguna actitud hostil hacia otro compañero, no culpar a la persona criticada y, en definitiva, no ceder ante la presión social del entorno. Esencial es también la solidaridad y, aunque no es necesario adoptar una actitud heroica, la persona agredida debe saber que tiene un compañero que no participa en el acoso y, por tanto, en el que puede apoyarse.

Así mismo, la ponente explicó cómo debemos actuar si detectamos que podemos ser víctimas de mobbing, que podemos estar en el punto de mira de algunas críticas. Lo más importante es no callar, apoyarse en otros compañeros que estén de nuestro lado, luchar para que se sepa que el trato que estamos recibiendo no es el adecuado, no tirar la toalla en ningún momento y, sobre todo cuidar la salud.

Desde el punto de vista de la empresa, existen nueve indicadores claros de que está existiendo un caso de mobbing, ante los cuales deberían actuar. Estos indicadores pueden pasar por un cambio repentino en el comportamiento de algún trabajador, como faltas al trabajo frecuentes o aislamiento, pueden observarse numerosas quejas sobre algún trabajador, malos gestos, malas contestaciones o comportamientos incorrectos.

Lo primero sería detectar quién es el acosador, cuidando de no confundirlo con alguien de su camarilla, ya que mientras el instigador siga actuando, el acoso no se detendrá. Sus métodos son muy sutiles, como gestos desaprobatorios, uso de falsas premisas, insinuaciones o palabras talismán, como ocurre con la palabra democracia actualmente en nuestra sociedad, y, en resumen, manipular su entorno. La empresa debería implementar buenas prácticas dentro del departamento, con la intervención de Recursos Humanos, secciones sindicales y, si es necesario, psicólogos externos, creando un protocolo contra el acoso laboral en la empresa.

Se debería intervenir también en el ámbito sanitario, atajando las posibles secuelas psicológicas y psicosomáticas que pudiera desarrollar la persona acosada, en el ámbito judicial, a través de un peritaje del acoso laboral a la hora de acudir a un juicio, y en el ámbito familiar, evitando que se sienta culpable y apoyándole en todo el proceso.

En resumen, la charla aportó unas pautas a seguir y unos indicadores para detectar este tipo de conflictos, señalando la importancia de luchar para que el trabajador afectado no renuncie a sus derechos y conseguir que éstos les sean reconocidos.

Periódico CNT nº 409 - Marzo 2014

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-importancia-de-detectar-el-acoso-labo