

¿QUÉ ES EL MOBBING?

El mobbing, más conocido como acoso moral, es una situación en la que una persona o un grupo de personas, ejercen una presión psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

FORMAS DE EXPRESIÓN

Son de lo más variado, buscando un único fin "la destrucción psicológica de la víctima".

Limitar la comunicación a la víctima: se le interrumpe cuando habla, le injurian, se le critica su trabajo, se le critica su vida privada, se le aterroriza con llamadas telefónicas, se evita cualquier contacto visual con la víctima, se ignora su presencia, etc.

Se le impiden otros contactos sociales: No se le habla nunca, no se le permite que se dirija a uno, se le asigna un puesto que le aísla de sus compañeros, se prohíbe a sus compañeros hablar con él, etc.

Desacreditación personal y laboral: se le calumnia, se hacen correr rumores sobre él, se le ridiculiza, se imitan sus gestos, su postura, su voz, se le ridiculiza, se hace burla de su vida privada, se cuestionan sus decisiones, etc.

Se reducen sus ocupaciones: no se le asignan tareas, se le asignan tareas inútiles y absurdas, etc.

Acoso que afecta la salud física o psíquica de la víctima: le encomiendan trabajos peligrosos, se le amenaza físicamente, llegando incluso a agredirle.

¿QUIÉN PUEDE SER UNA VÍCTIMA?

Cualquier persona y en cualquier momento. Únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia.

CONSECUENCIAS

Para el trabajador acosado: estrés, alteración del sueño, pérdida de apetito, reducción involuntaria del rendimiento, ansiedad constante, depresión severa, aislamiento, irritabilidad, etc

Para la empresa: mal clima y ambiente de trabajo, afectación de la calidad y cantidad de trabajo, interferencias en la comunicación, pérdida de motivación, mayor absentismo y bajas laborales.

PREVENCIÓN DEL MOBBING

La empresa, como responsable de la seguridad y salud de los trabajadores debe:

- Velar por la calidad de las relaciones laborales.
- Repartir equitativamente los trabajos.
- Estructurar y concretar las funciones de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades.
- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores.
- Corregir las deficiencias de diseño de trabajos, proporcionando trabajos de bajo nivel de estrés y alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.
- Capacitar a los líderes para que sean capaces de identificar posibles conflictos y que sean capaces de reconciliación.
- Establecer sistemas de acogida e interpretación de los trabajadores de reciente incorporación.
- Dar a conocer a los trabajadores que en la empresas no se acepta ningún comportamiento que suponga acoso, estableciendo los procedimientos correctores, mediadores y sancionadores adecuado.