

Acoso laboral en el siglo XXI

La autora hace un análisis del acoso laboral o mobbing que padecen muchos trabajadores, entre ellos médicos y enfermeros. Y coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer recuerda que, a pesar de estar en el siglo XXI, las mujeres siguen siendo las principales víctimas de estos abusos.

Pilar Bartolomé, Coordinadora de Salud Laboral del Sindicato Médico Andaluz (SMA) | 08/03/2012 00:00

Hablar de acoso moral, psicológico, laboral o mobbing es referirse a un riesgo psicosocial. Es un problema de salud laboral, considerado así por las Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es un delito. A pesar de que el acoso psicológico es un fenómeno antiguo, no ha sido descrito ni sistemáticamente investigado hasta comienzos de los años ochenta. Y en pleno siglo XXI todavía se discute su prevención y tratamiento.

Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, en el que el psicólogo laboral Heinz Leymann usó por primera vez el término mobbing como sinónimo de psicoterror ejercido en el lugar de trabajo. En 1999 la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuñó el concepto "acoso moral" para darle un nombre diferente a la perversión cotidiana, con vistas a obtener su penalización en la Comunidad Europea. Shuster (1996) considera que el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias.

El término mobbing se define como la situación en la que una o más personas ejercen una presión psicológica de violencia extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática durante un periodo prolongado de tiempo (más de 6 meses), con la finalidad de destruir su reputación, aislarla, perturbar su actividad y lograr que abandone su puesto de trabajo (Leyman).

Puede materializarse con insultos, humillaciones, amenazas, chantaje, acusaciones a veces abiertas, a veces a media voz, insinuaciones infundadas, críticas constantes que se refieren más a la personalidad que al trabajo realizado"(AuBasde l'Échelle, 1998).

- **El acoso sexual, la inequidad salarial y el 'mobbing' son los actos de violencia laboral que afectan a las mujeres con mayor frecuencia**

Según una encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo publicada por la OIT en 2000, 13 millones de trabajadores europeos habían sufrido acoso laboral con lo que una de cada cuatro personas estaría afectada.

En España, al menos el 15 por ciento de los trabajadores en activo declaran haber sido hostigados en su trabajo, según una investigación realizada por la Universidad de Alcalá de Henares en 2001. Eso supone unos 2,3 millones de trabajadores y se reconocía también que un 80 por ciento de los trabajadores ven en su entorno laboral comportamientos dirigidos a intimidar. El acosador es en un 54 por ciento de los casos hombre y en un 22 por ciento mujer, según otro estudio de la Universidad de Valencia.

El 'moobing' en el sector sanitario

Los comportamientos del maltrato son más frecuentes en empresas muy burocratizadas y jerarquizadas como la Administración; también en los grandes hospitales, y entre profesionales son los médicos y enfermería, el personal sanitario de los equipos de trabajo, fundamentalmente en sectores públicos, entre los que se da el moobing, aunque también aparece últimamente en servicios privados.

El mobbing parece ser una de las causas principales del denominado estrés laboral y se estima que el estrés provoca entre el 50-60 por ciento del absentismo, con un coste anual en toda la UE (incluyendo el gasto sanitario) de 20.000 millones de euros.

Desde 1985 la OIT viene subrayando que el acoso laboral supone "una violación de derechos fundamentales de los trabajadores que constituye un problema de seguridad y salud, de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, primariamente contra las mujeres".

La mujer es la principal víctima del acoso moral en el trabajo, soportando unas tasas de mobbing del 13 por ciento, por encima del 9 por ciento de media europea.

- Según encuestas realizadas en Estados Unidos, cerca del 50 por ciento de las facultativas han sufrido acoso laboral durante su carrera y un 37 por ciento acoso sexual en la Universidad y en la residencia
-

De entre todos los actos de violencia laboral se considera que los que afectan a la mujer con mayor frecuencia son el acoso sexual, la inequidad salarial y el mobbing. Cerca del 50 por ciento de las facultativas, según encuestas realizadas en Estados Unidos, han sufrido acoso laboral durante su carrera y un 37 por ciento también sexual, sobre todo en el periodo de formación, tanto en la Universidad como en la residencia.

La mayoría de las investigaciones coinciden en que las víctimas del acoso laboral son personas con elevado sentido de la ética que en muchos casos han renunciado a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno. Estos rasgos probablemente actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por miembros de la organización. Mientras que en el acosador los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia e

inseguridad, la víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está loca, después preguntándose el porqué de esas conductas, y al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener. No hay pues acoso laboral grave y menos grave, sino fases.

El acoso moral en el trabajo tiene consecuencias para la víctima, laborales y personales, pero también para la empresa y la sociedad, que se concretan en un aumento de los gastos sanitarios y en una pérdida de valores que aboca a actitudes de cruel desatención hacia la víctima.

A pesar de los avances conseguidos en el último siglo, la discriminación de la mujer en el mundo laboral aparece por igual desde las direcciones de las grandes empresas y la política hasta la más remota zona rural. La conciliación de la vida laboral y familiar y su implementación ha resultado en ocasiones un argumento de discriminación por razón de sexo para el resto de compañeros. Una mujer en estado de gestación no es rentable para una empresa, por lo que tiene grandes posibilidades de sufrir acoso laboral. Tener una familia y un empleo al mismo tiempo sigue siendo difícil si se es mujer. La denuncia, la información y la difusión del mobbing hacen que se estén promulgando leyes que lo tipifican, previenen y protegen a la mujer, llegando a penar la pasividad de los testigos del acoso.

Las empresas y los comités de prevención deberían cumplir la legislación en materia de acoso y tener expertos en riesgos psicosociales que informaran de los derechos, mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas. La violencia psicológica hacia la mujer es silenciosa, difícil de desenmascarar, y en la mayoría de las ocasiones puede ser la antesala de la violencia física.

Diario Médico

<http://www.diariomedico.com/2012/03/08/area-profesional/profesion/tribuna-acoso-laboral-siglo-xxi>