

Mobbing laboral

Salud laboral 06/06/2024



El **acoso laboral** o **mobbing**, también conocido como **psicoterror laboral** o **acoso moral en el trabajo** es algo que toda empresa debería evitar y saber corregir en caso de que llegue a producirse. Ninguna empresa debería permitirlo ya que **así se establece en el Estatuto de los Trabajadores**, y lo han refrendado leyes como la Ley Orgánica 3/2007 que establece que los empleadores tienen la **obligación de garantizar la igualdad de trato** y de oportunidades en el ámbito laboral.

Para el trabajador es imprescindible que se cumpla con la ley y se **respete su dignidad** como persona, pero también como empleado. Para el empleador, es básico para demostrar sus **valores propios y los de su empresa**, y para obtener el máximo rendimiento de sus empleados.

¿Qué es el mobbing laboral?

El mobbing o acoso laboral un conjunto de **acciones violentas**, generalmente **psicológicas**, que uno o varios trabajadores ejercen sobre un compañero, y que pueden generar sobre este una situación de **estrés laboral** que puede desembocar en **depresiones** y en otras graves afecciones.

Este psicoterror laboral **no entiende de sexos**, por lo que pueden sufrirlo igualmente tanto hombres como mujeres de todas las edades, **sin importar su jerarquía**. De hecho, la jerarquía y la lucha por estar en un puesto u otro, puede derivar en casos de acoso laboral.

El acoso laboral por cuestión de género

Una de las principales situaciones de acoso que suele darse en las empresas son las que tienen que ver con el **género**, pero pueden darse de varias formas, y es importante saber **diferenciarlas y conocerlas bien para saber cómo actuar en cada caso**.

Por ejemplo, el **acoso sexual** y el **acoso por razón de género**, no son lo mismo.

¿Qué es el acoso sexual?

Es cualquier **comportamiento físico o verbal** que atente contra la dignidad de una persona, siendo este comportamiento de **carácter o naturaleza sexual**. Para que este comportamiento sea catalogado como una problemática laboral, tiene que existir una **relación laboral entre ambas personas**, y más claro será el caso si estos comportamientos se producen en el puesto de trabajo.

¿Qué es el acoso laboral por cuestión de género?

El mobbing o **acoso laboral por cuestión de género** son situaciones en las que existen comportamientos no deseados de un miembro de la empresa hacia otro con, el objetivo de **menoscabar su dignidad** y generar para esa persona un entorno hostil e intimidatorio. La razón de este comportamiento no es otro que el género, es decir, **se ejerce de**

una persona de un sexo, generalmente masculino, **a otra persona del otro sexo**, generalmente femenino.

¿Cómo prevenir el mobbing?

Cualquier medida que se tome para **evitar que se produzcan este tipo de situaciones** es recomendable cuanto menos. Enfrentar estas situaciones y **tomar medidas desde el minuto uno** es clave para mandar un mensaje de **tolerancia cero contra los acosadores** y disuadirlos.

Formación en acoso laboral para tus empleados

Una de las mejores medidas que se puede tomar es **formar a tus empleados en mobbing y otros tipos de acoso** para que puedan aprender a detectarlos y **ayudar en la prevención y en la toma de medidas**.

Fomentar la comunicación

Si la empresa **cuenta con los canales de comunicación adecuados**, los empleados lo tendrán más fácil para expresarse y **ayudarte a detectar casos de acoso** que puedan estar produciéndose en la empresa.

Los valores de la empresa

Dejar claro que la empresa, por valores, **rechaza este tipo de comportamientos** y fomentar los comportamientos positivos para generar un entorno laboral ideal, hará que desaparezcan las actitudes perniciosas. Es importante **transmitir** a todo empleado cuando entra en la empresa, **que no se van a tolerar ciertas situaciones**.

Premiar las conductas positivas

Si queremos que los valores de la empresa lleguen a todos los trabajadores y los hagan suyos, debemos **premiar a aquellos cuyo**

comportamiento sea más acorde a lo que la empresa quiere transmitir, a aquellos cuyo comportamiento sea más positivo para el desarrollo y crecimiento de la empresa. De esta forma **se disuade cualquier intención de ejercer mobbing** sobre el compañero.

¿Cómo detectar el acoso laboral?

El acoso laboral se puede prevenir, pero incluso con medidas preventivas puede llegar a darse y, en ocasiones, **es difícil de detectar**.

Para poder detectar o al menos intuir que se puede estar produciendo una situación de acoso laboral, hay una serie de **aspectos a los que podemos prestar atención**.

- El **aislamiento social de la víctima** es uno de los síntomas más habituales de que hay mobbing laboral.
- La **crítica no constructiva de compañeros y superiores** es un claro síntoma de que algo no va bien y de que puede estar dándose una situación de acoso.
- Es importante estar atentos al **trato verbal** que hay entre compañeros para detectar si a alguien **se le trata de forma distinta a los demás**.
- También se puede detectar el mobbing en función del **comportamiento de la persona que lo sufre**. Un **descenso brusco en su rendimiento** puede ser un claro síntoma, así como la **ausencia en el trabajo** por problemas de salud mental.

Tipos de mobbing

El acoso laboral o mobbing puede darse de varias formas según **quién lo ejerce sobre quién y cómo lo hace**. Puede clasificarse según la jerarquía de la víctima y quien lo ejerce, lo que se conoce como **mobbing según la jerarquía**:

- **Mobbing horizontal**: Se produce cuando los dos trabajadores tienen la misma jerarquía.
- **Mobbing vertical**: Este tipo de acoso se da entre trabajadores que ocupan puestos de distinto nivel o jerarquía.
- **Mobbing ascendente**: Es el menos habitual, y se da cuando uno o varios trabajadores acosan a un compañero con un cargo superior.

- **Mobbing descendente estratégico:** Es el que se da de forma intencionada para provocar la marcha de un trabajador.
- **Mobbing descendente de dirección:** Es aquel que se impone como estrategia para someter o volver sumisos a los empleados que no lo son, a base de miedo.
- **Mobbing disciplinario:** Lo ejerce la empresa sobre los trabajadores para hacerles entender que deben **ajustarse a la norma**. Si no lo hacen, **corren el riesgo de sufrir un castigo severo**. Es un tipo de comportamiento que, a veces, puede tener cierta motivación, como evitar el ausentismo o la falta de rendimiento, pero que, normalmente, tienen el objetivo de amenazar.
- **Mobbing perverso:** Se ejerce solo por el placer de hacer sufrir al compañero, sin motivo alguno. La solución óptima es el despido inminente del acosador.

¿Qué es un protocolo de acoso laboral?

Un protocolo de acoso laboral es un documento que establece las medidas que debe tomar la empresa para prevenir, detectar y actuar en caso de mobbing.

El protocolo debe incluir información sobre **qué es el mobbing, cómo detectarlo, cómo denunciarlo y qué medidas se tomarán** contra los acosadores.

En **España no existe la obligación** de realizar cursos sobre **acoso laboral**, pero sí es muy recomendable para garantizar el **buen ambiente de trabajo** en una empresa.

Recuerda que el **mobbing** es un problema grave que puede tener graves consecuencias para la salud física y psicológica de la víctima, de modo que deberías procurar evitarlo a toda costa en tu organización.