

Extraído de

<http://www.amecopress.net>

Aumenta el acoso laboral en el colectivo femenino

- Noticias -

Fecha de publicación : Jueves 12 de julio de 2007

El fenómeno de acoso laboral o mobbing ha aumentado en los últimos años, en torno al cinco y diez por ciento de los trabajadores en España según datos de los Sindicatos, el Observatorio Cisneros y la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT. Los factores que contribuyen a la aparición del mobbing, son el empleo precario, el incremento del ritmo de trabajo para cumplir plazos estipulados y conseguir objetivos así como el aumento del trabajo femenino, pues las mujeres sufren más acoso moral que los hombres.



En 1998 la Organización Internacional de Trabajo (OIT), publicó un informe sobre Violencia en el Trabajo , en donde ya se mencionaba como problema emergente y lo calificaba como problema mundial. Según UGT el acoso laboral en España se ha comenzado a conocer y a reconocer en los últimos años. Los diferentes estudios aseguran que los porcentajes serían todavía más altos porque muchas veces los trabajadores o trabajadoras lo mantienen oculto por miedo, vergüenza o porque simplemente no saben lo que está ocurriendo.

Según el Manual sobre Acoso Psicológico 2004- 2007 editado por UGT, las acepciones de acoso psicológico pueden ser llamadas de diferentes formas como: mobbing, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, acoso institucional, bullying, bossing, acoso psicológico laboral, acoso moral, etc. Las terminologías pueden cambiar de un país a otro, pero los conceptos son semejantes, se han publicado muchos estudios sobre esta temática como el de Marie France Hirigoyen (El Acoso Moral , 1998), Heynz Leymann (Mobbing , 1996), Iñaki Piñuel y Zabala (Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, 2001), etc.

Según Leymann, el mobbing o terrorismo psicológico laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, activamente mantenido en ello. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social .

Emilio González, responsable de la Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, ha señalado a AmecoPress que el acoso laboral es la imposición de unos sistemas, una distorsión de los trabajadores, se puede llamar terrorismo laboral, se puede producir de forma jerarquizada, de forma descendente aunque también se puede dar de forma ascendente y en la misma línea de trabajo. Lo que se pretende por esta vía es destruir la posibilidad de actuación de cualquier persona, se le aparta totalmente de todo y al final tiene como consecuencia una destrucción de la personalidad que afecta no sólo al ámbito laboral sino también al ámbito personal .

Aumenta el acoso laboral en el colectivo femenino

El acoso laboral se da más en el caso de mujeres, las consultas que recibimos en la Oficina de Riesgo Psicosocial, vienen de mujeres, la mayor parte implica cercano al 75%, se produce en aquellos sectores, donde se aprovecha más de la inestabilidad laboral de la mujer que del hombre, aunque se produce más en las empresas privadas también se presenta en menor medida en las públicas. Hay que diferenciar el acoso psicológico y el acoso sexual, el acoso sexual si lo permites ya no es acoso, pero si es algo que no se desea y si es dentro del ámbito laboral es acoso psicológico acompañado del acoso sexual ha señalado Emilio González a **AmecoPress**.

Emilio González continúa diciendo que existe mayor porcentaje de acoso laboral a mayor nivel de cualificación, es más percibido, cuánto más capacidad mental, mayor es tu capacidad de reacción, el nivel de cualificación está vinculado a nivel de reacción ante un acoso laboral, porque con un nivel de conocimiento suficiente se puede ser capaz de buscar solución y apoyo. En el ámbito laboral, cuando se produce el acoso, siempre hay una motivación, puede ser sindical, económico, por nivel atributivo, porque se quiere hacer cambios en la estructura de la empresa, en los niveles jerárquicos, es decir los motivos pueden ser muy heterogéneos; en el caso de la maternidad, lo hacen más sencillo: si no eres una trabajadora con contrato fijo de plantilla, directamente lo que se hace es no renovar el contrato de trabajo .

A la pregunta ¿cómo probar el acoso laboral?, Emilio González ha respondido es muy difícil y complicado, el principal problema que existe en este caso de situaciones, es que cuando la persona acude a buscar ayuda ya tiene el problema y no ha sabido afrontarlo entonces cuando viene necesitamos unos medios de prueba, nos lo tiene, es muy poco frecuente cuando una persona está percibiendo el acoso y tiene medios de prueba, lo que está intentando es defenderse y que lo dañen lo menos posible, pero en las mayoría de las veces cuando se pide ayuda, ya se tiene depresión, ansiedad, bajas médicas psicológicas y psiquiátricas, es decir ya están con el daño .

¿Cómo orientar a los trabajadores a defenderse ante un acoso laboral?, educando, dándoles a los trabajadores información, lo primero es apoyarse en alguien, preferible dentro de la empresa, en algún compañero aunque se pretenda aislar de todo el mundo, claro al provocar el aislamiento, dificultándose que aquel que te quiere ayudar se le presione para que no te ayude, se establece un mecanismo muy complejo y muy amplio cuando se produce un acoso real, entonces si no consigues ese apoyo dentro de la empresa hay que buscarlo fuera y en eso los sindicatos tenemos experiencia, entonces podemos guiar al trabajador o trabajadora , explica González.

González ha señalado finalmente a **AmecoPress** que el acoso laboral está aumentando pero también se está dando a conocer, antes era más oculto, es como la violencia de género, que antes era algo como normal y oculto, pero cuando las personas reaccionan, la cosas cambian, se da el paso para denunciarlo. Es muy difícil, porque lleva mucho tiempo, porque tampoco estás tratando con una persona al cien por ciento de sus condiciones, estás tratando con una persona que está enferma, con depresión , acarrea incluso problemas de tipo familiar, el acoso laboral produce una desestructuración personal muy grave, es de las cosas realmente graves que está sucediendo en el ámbito laboral .

Fotos: AmecoPress. Pie de foto: Emilio González

Economía Empleo y género; 12 julio, 07 (AmecoPress)