

## El acoso moral en nuestras organizaciones

En todo tipo de organizaciones es bien sabido que se generan relaciones poco sanas entre personas que las componen. En algunos casos esto se da entre pares pero es aún más común que se den entre jefes y subordinados por la relación de poder que es posible ejercer desde la autoridad. La psicóloga Marie France Hirigoyen en su libro "el acoso moral" aclara que si bien estas situaciones están mucho más estereotipadas que en la vida personal de las personas, no por ello son menos dañinas. Sin embargo es también cierto que las víctimas en estos casos logran cortar más fácilmente con el abuso al renunciar a la empresa.

La Unión Europea define al acoso Moral en las empresas como "el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío"

Para saber cuando alguien está siendo acosado moralmente dentro de una organización es importante tener en cuenta que este fenómeno ocurre siempre que haya cualquier manifestación de una conducta abusiva en forma de palabras, actos, gestos y escritos que pudieran atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica de un individuo. Este fenómeno se ha estudiado más en países anglosajones y en países nórdicos en donde se le ha dado el nombre de mobbing. En Argentina todavía no hay una legislación clara al respecto. Es importante aclarar que este tipo de acoso no debe ser visto como algo que ocurre solo entre un jefe y sus subordinados sino que esta es simplemente una de las posibles manifestaciones. También puede ocurrir entre pares e incluso puede ser el subordinado o los subordinados los que estén acosando a su superior.

El acoso nace en forma casi imperceptible, con detalles que pueden parecer insignificantes y luego se propaga con rapidez y persistencia. Es por eso que muchas personas que son acosadas no quieren sentirse así, no desean ofenderse y toman conciencia solo después de un tiempo una vez que los ataques se multiplican. Por lo tanto, es común que durante mucho tiempo la víctima sea acorralada y no posea capacidad de reacción mientras es sometida a maniobras hostiles y degradantes.

Acá debemos separar acoso de situaciones conflictivas. Es común que en cualquier grupo y en cualquier red de relaciones ocurran situaciones poco agradables, o conflictos de corta duración. Una persona con mal carácter o que un día esté de mal humor no es necesariamente un "acosador". Para que haya mobbing debe haber una víctima o víctimas que frecuentemente reciben vejaciones por parte de una persona o un grupo determinado.

Este fenómeno destruye de a poco la integridad de la persona agredida, delante de muchísimas personas que si bien son testigos de lo que ocurre, por egoísmo o por miedo prefieren mantenerse a un costado. También puede ocurrir que el grupo esté siendo engañado por la perversidad del acosador y no vean lo que realmente está aconteciendo. Lo irónico es que la única manera de cortar con este tipo de relación asimétrica es que intervenga enérgicamente alguien de afuera. Si esto no ocurre, el vínculo se vuelve circular: El miedo hace que la víctima realice acciones patológicas, o reaccione agresivamente provocando así más daño y dándole una excusa a su agresor para continuar con el maltrato.

Es importante destacar, que en definitiva, si se produce este tipo de acoso, es porque la organización así lo permite. Es responsabilidad de los directivos y del área de Recursos Humanos implementar políticas adecuadas para prevenir, detectar y contrarrestar cualquier tipo de mobbing que pueda ocurrir. Las organizaciones deben velar por sus miembros y asegurarles un ambiente de trabajo libre de presiones y violencia. Solo cuando los que las dirigen toman consciencia de la importancia de anticiparse a estos hechos es cuando la empresa se convierte en un modelo a seguir.

Publicado por Agustina Paz el Martes 11 de Mayo de 2010

---