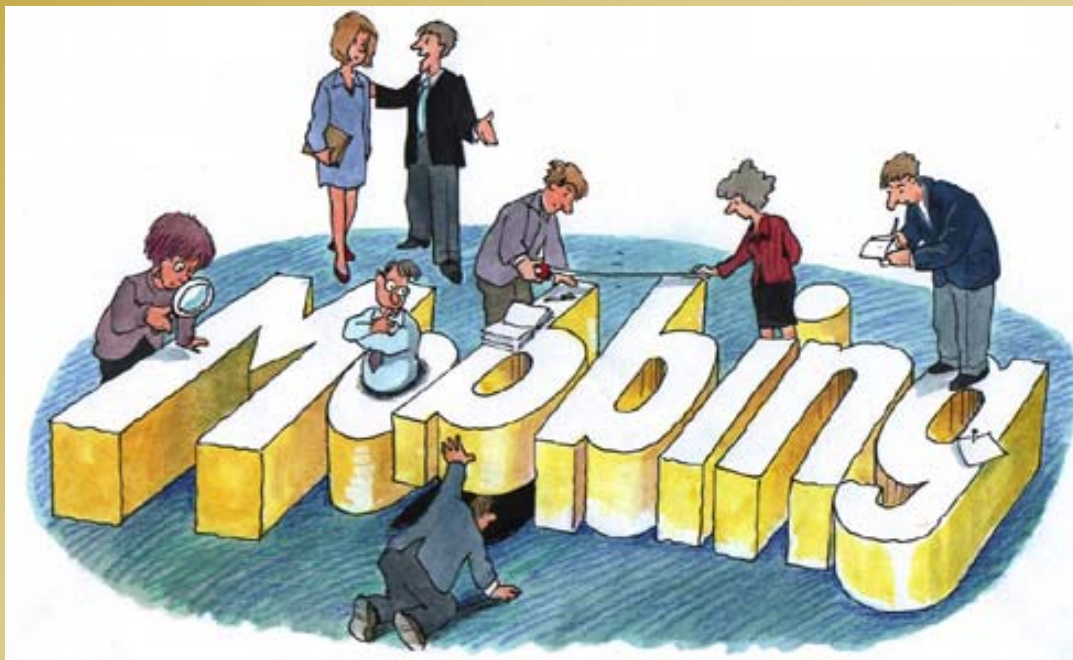


Vistazo Bioético al Acoso Laboral: Taller Interactivo



Dra. Silvia López Paláu
Dra. Beatriz Rivera Cruz
Universidad de Puerto Rico

Introducción

Caso Acoso Laboral

Tatiana se ha levantado después de una mala noche. Desde hace tiempo se despierta con ese nudo en la garganta, está triste y tiene miedo. **No quiere ir a trabajar.** Recuerda que lleva más de veinte años en esa empresa, que siempre ha ido contenta, que ha realizado responsablemente su trabajo, que ha pasado una parte importante de su vida ahí y que ahora no quiere ir. **¡No la dejan trabajar en paz!** Sin ánimo de levantarse, intenta repasar, cómo lo ha hecho tantas veces, qué es lo que ha pasado.



Introducción

Caso Acoso Laboral

Hace cinco años, en su empresa hubo un cambio tecnológico, significativo, en los procesos de trabajo. Su directora con la que llevaba una relación de trabajo sin problemas, también cambió. **Tatiana comienza a sentirse presionada** por la dirección y expresó su desacuerdo con la forma en que se estaban implantando los cambios. Los siguientes meses tras esos enfrentamientos **cambiaron notoriamente las relaciones de trabajo** en la empresa.



Introducción

Caso Acoso Laboral

De repente todo lo que había hecho bien durante años parecía haberse olvidado. Sin darse cuenta **estaba sola** en la oficina, mientras todos compartían. Las personas se mofaban de ella, algunos no la saludaban. Su jefa, comienza a monitorear su trabajo. Entonces **empezó ese nudo en el estómago, esa falta de aire. Pensaba, ¿qué me pasa?**, yo nunca he sido así. Al principio pensó que era algo pasajero, pero fue cada vez peor. Sólo se le hablaba para hacerle saber su falta de competencia.



Introducción

Caso Acoso Laboral

Un día, vio una noticia en el periódico. Alguien relataba algo que se parecía mucho a lo que le pasaba. Llamó a un teléfono que aparecía en la noticia y allí la animaron a que sacara una cita para consejería profesional. Descubrió **dos cosas importantes**, la primera que mucha gente estaba en su situación, que **su caso no era el único**. Y la segunda que el problema no era suyo. **Ella no tenía la culpa de nada**. Las conductas reprochables eran las de la dirección, así como el silencio de sus compañeros.



Bioética

Antecedentes

Experimentos médicos dudosos van creando la necesidad de regulación

- ✓ Campos de Concentración Nazis
- ✓ Hospital Judío de Enfermedades Crónicas (Brooklyn, 1963)
- ✓ Escuela de Willowbrook (Nueva York, 1963)
- ✓ Estudio de Sífilis (Universidad de Tuskegee 1972)

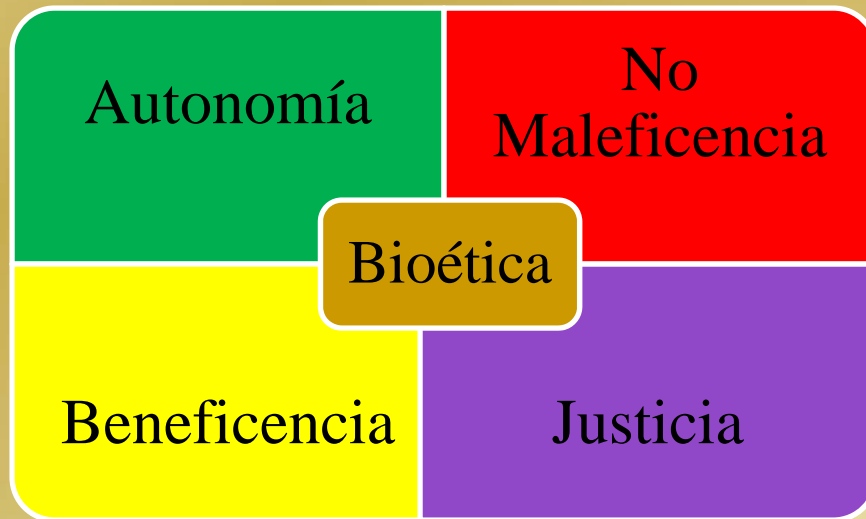
Primeras declaraciones para regular la investigación y la experimentación médica

- ✓ Código de Nuremberg (1947),
- ✓ Declaración de Helsinki (1964)
- ✓ Informe Belmont (1979)

Bioética

- ✓ Potter (1970) utilizó el término por 1^{era} vez
El criterio ético fundamental es el respeto al ser humano y su dignidad
- ✓ Beauchamp y Childress (1979) – Elaboran cuatro principios

Bioética



Autonomía - La persona tiene un entendimiento adecuado para gobernarse a sí misma libre de restricciones. Supone que los otros están obligados a propiciar y facilitar que tomen sus propias decisiones.

No Maleficencia - Abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros, innecesariamente.

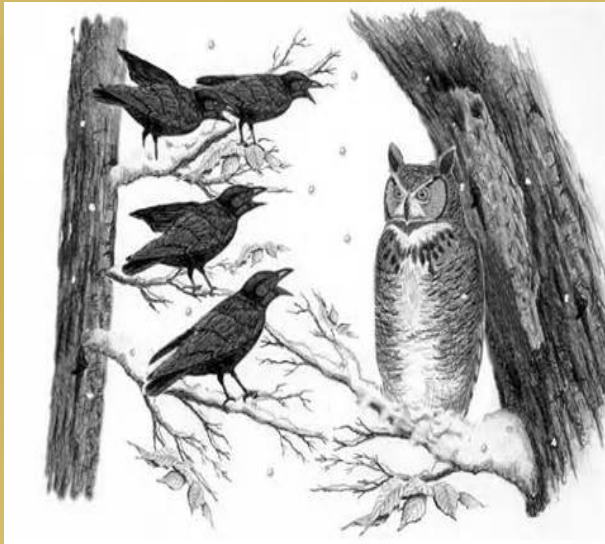
Beneficencia - Obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios.

Justicia - Se debe tratar a cada uno como corresponda, disminuyendo la desigualdad

Principio Formal - tratar igual a los iguales y viceversa

Principio Material - determinar las características relevantes para la distribución de los recursos y las cargas.

Definiciones



¿Qué es el Acoso?

Agresión psicológica violenta, hostil y sin ética

¿Cómo Ocurre?

De forma sistemática, frecuente, recurrente y por tiempo prolongado

¿Quién la Ejerce?

Uno o varios individuos deciden, formal o informalmente, expresa o tácitamente, agredir a otro

- ✓ **Horizontal** - de parte de los compañeros
- ✓ **Vertical ascendente** - de subalternos a superiores
- ✓ **Vertical descendente** - de superiores a subalternos

¿Cuál es el Objetivo Final?

- ✓ Forzar la salida de la víctima de la organización
- ✓ Satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir

Definiciones

¿Cuál es la Estrategia?

Intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima

¿Cuál es el efecto en la Víctima?

Indefensión, desvalijamiento, miseria mental, psicósomática y social, estigmatización o aislamiento perder su autoestima personal y su reputación profesional, daños morales y posibilidad de lesiones psíquicas.

¿Por qué es Inmoral el Acoso?

Al cosificar a un ser humano se está atentando contra su integridad moral.



El Acosador



Trastornos de Mediocridad

La mediocridad es la incapacidad de apreciar, aspirar y admirar la excelencia y tiene gradaciones.

- ✓ **Mediocridad Simple** - Personas que ni le importa ni entienden el concepto, y les basta la satisfacción de sus necesidades básicas para ser feliz.
- ✓ **Mediocridad Fatua.** Estas personas quieren ser excelentes, pero no entienden en qué consiste, por lo que sólo pueden imitar, copiar o fingir. Usualmente este tipo de mediocre no es dañino.
- ✓ **Mediocridad Inoperante Activa (MIA).** la exacerbación de las tendencias repetitivas e imitativas: exagerada apropiación de los signos externos de creatividad y excelencia, ansia de notoriedad (que puede llegar hasta pretender ser algo que no se es) y, sobre todo una intensa envidia hacia la excelencia ajena, procurando boicotear o destruir por todos los medios a su alcance cualquier persona que destaque. (Es la peligrosa)

El Acosador

En el mundo académico la MIA,

“puede llegar a encapsularse en pequeños grupos o comités que no producen absolutamente nada, pero que se asignan funciones de “seguimiento y control” que les permite entorpecer o aniquilar el avance de individuos brillantes y realmente creativos.”



Características del Acosador

- ✓ perverso
- ✓ narcisista
- ✓ siente envidia
- ✓ complejo de inferioridad
- ✓ trata de apropiarse de la imagen del otro
- ✓ utiliza a la víctima y luego la destruye
- ✓ siente placer en la humillación y el sufrimiento del otro
- ✓ no tiene sentimiento de culpa
- ✓ no siente empatía, ni interés por los demás
- ✓ desea que los otros se interesen por él
- ✓ utiliza mecanismos de defensa como la proyección y la negación de la realidad
- ✓ rechaza considerar a la víctima como persona, tratándola como un objeto

La Víctima

Cualquiera puede ser víctima y **no existe un único perfil**. Más bien, la víctima ha sido elegida por el perverso porque posee atributos que el acosador no posee, tales como:

- ✓ Apertura
- ✓ Alegría
- ✓ Talento
- ✓ Carisma
- ✓ Felicidad
- ✓ Inocencia
- ✓ Dependencia afectiva
- ✓ Autenticidad
- ✓ Elevada ética y alto sentido de la justicia
- ✓ Honradez y rectitud
- ✓ Autonomía e independencia de juicio
- ✓ Iniciativa propia
- ✓ Extraordinaria capacidad de trabajo
- ✓ Popularidad
- ✓ Capacidad de liderazgo informal
- ✓ Cooperación y trabajo en equipo
- ✓ Situación personal satisfactoria
- ✓ Empatía y compromiso con los demás



La Víctima

Otros expertos opinan que existen tres grandes grupos de personas Susceptibles a ser acosadas



- ✓ **Personas brillantes y atractivas** que despiertan la envidia de los acosadores los cuales se sienten cuestionados por su mera presencia y por ende las consideran peligrosas o competitivas.
- ✓ **Individuos con alguna peculiaridad o defecto**, o simplemente, depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos, lo que los hace vulnerables.
- ✓ **Personas activas, eficaces y trabajadoras** que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura lo que los mediocres inoperantes activos perciben como una amenaza.

La Ganga del Acoso

- ✓ **El Acosador-Instigador Principal** - es la persona que inicia el acoso, la que actúa como un líder abusivo y la que obtendrá algún beneficio con la destrucción de la víctima y usualmente es un MIA.
- ✓ **Los Acosadores – Hostigadores** - son aliados que dan la cara de forma tal que el instigador principal pueda pasar desapercibido. Estos aliados forman un grupo cada vez más grande.
- ✓ **Los Colaboradores** - no son tan violentamente activos, pero ayudan al acoso porque potencian el aislamiento, el descrédito y la estigmatización de la víctima. Colaboran a pesar de no haber recibido ningún perjuicio por parte de la víctima.
- ✓ **Testigos Mudos**, ven y saben lo que ocurre, pero no hacen nada. Saben perfectamente que a la víctima se la agrede injustamente y que es inocente; pero no intervienen.



La Ganga del Acoso

Estructura

- ✓ El mediocre inoperante activo acosa con la **colaboración y permisividad** del resto del personal de la organización.
- ✓ La persecución psicológica se desarrolla en medio de un **sorprendente silencio** e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, o para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia
- ✓ Una vez iniciado un proceso de acoso por la ganga, cualquier acción o intención de defensa por parte de la víctima aumenta la sensación de cuestionamiento al grupo y ese peligro resultará en un **incremento de las actividades de acoso**



Estrategias de Acoso



Las estrategias suelen ser **sutiles**. Se busca hacer ver a la víctima como **un incompetente o problemático**.

1. **Acusaciones** o insinuaciones malévolas, sin permitirle defenderse o expresarse.
2. **Aislarlo** de sus compañeros y privarlo de información.
3. **Desconsiderar e invalidar su trabajo**, distorsionar sus actividades y comentarios.
4. **Desacreditar su rendimiento**, dificultar el ejercicio de sus funciones, ocultar sus logros y exagerar sus fallos, tanto reales como aparentes.
5. Comprometer su salud física y psíquica, mediante una **constante presión estresante** que favorece las alteraciones depresivas, psicósomáticas y actos de huida que pueden llegar hasta **la renuncia brusca al puesto laboral o al suicidio**.

Estrategias de Acoso

1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima
2. Asignarle objetivos o proyectos
3. Sobrecargarla selectivamente con mucho trabajo
4. Amenazar de manera continuada a la víctima
5. Quitarle áreas de responsabilidad clave
6. Modificar las atribuciones de su puesto sin decir nada al trabajador
7. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria con vistas a estigmatizarlo
8. Difamarla extendiendo rumores maliciosos.
9. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional.
10. Monitorizar malintencionadamente su trabajo.
11. Invadir la privacidad del acosado.
12. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad



La Organización

El contexto organizacional puede incrementar o disminuir la posibilidad de que se produzca el acoso



Características que potencian situaciones de acoso:

- ✓ pobre organización del trabajo
- ✓ deficiente gestión de los conflictos
- ✓ estilos de supervisión y control inadecuados
- ✓ abuso de poder
- ✓ liderazgo inadecuado
- ✓ pobres relaciones interpersonales
- ✓ conflictos de intereses en sus empleados
- ✓ alto grado de estrés organizacional
- ✓ escasa seguridad en el empleo
- ✓ pobre gestión de los recursos económicos
- ✓ organizaciones muy jerarquizadas
- ✓ organizaciones no evaluadas de forma externa

La Organización

Organizaciones Tóxicas - aquellas que tienen:

- ✓ una organización deficiente e improvisadora
- ✓ falta de interés y apoyo de los supervisores
- ✓ el personal es incapaz de resolver los conflictos o se despreocupa de los mismos
- ✓ múltiples jerarquías
- ✓ deficitaria organización del trabajo
- ✓ indefinición de funciones
- ✓ conflictos de rol
- ✓ escaso flujo de información
- ✓ objetivos de trabajo poco claros
- ✓ estilo de dirección autoritario
- ✓ existencia de líderes no oficiales
- ✓ la organización
- ✓ adopta posiciones que contribuyen a aumentar los conflictos



Ocho Mitos



1. La Víctima es la que Provoca la Situación

Ninguna persona se quiere sentir humillada, deprimida ni violentada. Las víctimas **no** son cómplices del hostigamiento, **son eso: VÍCTIMAS.**

2. No es un Problema Grave

Se dice que la víctima exagera o que se hace. El acoso sí **es un problema grave**, que afecta a las víctimas física, emocional y socialmente, incluyendo el rendimiento académico y laboral.

3. Los Acosadores son Enfermos Mentales

No siempre presentan patología psicológica. Sí, tienden a ver a la víctima como **objetos que impiden su satisfacción personal** y están dispuestos a realizar cualquier acto violento para lograr su propósito. Tienden a mantener relaciones de poder abusivas con los demás.

4. El Acoso Sólo Afecta a Algunas Personas

Cualquier persona puede ser víctima de acoso. No existe un "perfil" de la víctima, porque precisamente **no es ella la que genera el hostigamiento**, sino el acosador y su forma de relacionarse con la víctima seleccionada.

Ocho Mitos



5. El Acoso Complace a las Víctimas

La totalidad de las víctimas han manifestado tener sentimientos de desagrado, se han sentido incómodas, violentadas; **NUNCA** complacidas. El hostigamiento se da en contra de la voluntad de la víctima; es una forma más de violencia que no es bienvenida por ésta.

6. El Acosador No Puede Controlar su Agresividad

El hostigamiento **NO** es natural, sino que es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado.

7. Las Víctimas Pueden Detener el Acoso

Las víctimas de hostigamiento tratan por muchos medios de detener el hostigamiento, sin lograrlo. Ella rechaza la conducta pero se ve limitada para detenerla, porque casi siempre ella (la víctima) está en una posición de desventaja de poder respecto al hostigador.

8. La Mayoría de las Denuncias son Falsas

Frecuentemente a las víctimas que denuncian no se las cree y también se dice que se prestan a un complot que beneficia a otros intereses. Esta creencia equivocada **utilizan los propios acosadores** para descalificar a la denunciante y crear un ambiente de duda.

4 Racionalizaciones

1. Realizar críticas ácidas, o bromas a costa de otro trabajador forma parte de la “naturalidad” del trabajo en una empresa y el humor y los sarcasmos a costa de otros forman parte de la naturaleza humana.

“Las bromas en el trabajo que no se dirigen a ultrajar, u ofender al otro, **son radicalmente distintas** y nada tienen que ver con el persistente y continuado degradamiento psicológico y moral del otro por parte del acosador.



4 Racionalizaciones

2. Invocar la naturaleza conflictiva de toda relación humana y de todo grupo constituido por seres humanos con distintos caracteres, puntos de vista, opiniones y pareceres sobre los mismos temas.

El conflicto es un **problema económico** de primera magnitud para la organización.

- ✓ Coste Humano - sufrimiento, malestar, insatisfacción laboral, desmotivación...
- ✓ Coste Económico - baja productividad, mala calidad, empeoramiento de la competitividad... La segunda objeción que se puede establecer es de naturaleza ética.

Resulta **dudosamente ético** que sea alcanzable ningún bien a través o mediante la destrucción del otro.



4 Racionalizaciones

3. La Letra con Sangre Entra. El “dar una de cal y otra de arena”, o sacudir de vez en cuando unos cuantos “latigazos” despertaría a los indolentes, movilizaría a los perezosos, advertiría a los malintencionados, y motivaría a los pasivos, “tonificando” saludablemente a toda la fuerza laboral y renovando el vigor y la savia de toda la organización.

Lo que verdaderamente subyace tras estas actitudes suele ser personas frustradas, incompetentes, a la defensiva, o enfermas psicológicamente, a veces víctimas ellas mismas de malos tratos en su infancia, que no tienen una idea mejor de cómo realizar su trabajo de otro forma. **Sencillamente no han aprendido a obrar de otro modo.**



4 Racionalizaciones

4. Apelar a la esfera de la intimidad y maduración personal de los involucrados para de este modo no tener que intervenir, obviando su obligación de garantizar un entorno laboral saludable y no nocivo o peligroso para la salud de las personas.

El acoso **debe ser prevenido y tratado como una amenaza real para la salud física y mental de los empleados**. La organización mantiene una posición de garante, en la medida en que la posición de dominio del acosador suele estar apoyada y refrendada por la línea jerárquica de mando, o cuando menos consentida tácitamente. Diferentes investigaciones estiman que **uno de cada cinco suicidios** tiene como causa primaria una situación actual o pasada de acoso moral en el trabajo de la víctima, que ha terminado por destruir la psicología de la víctima.

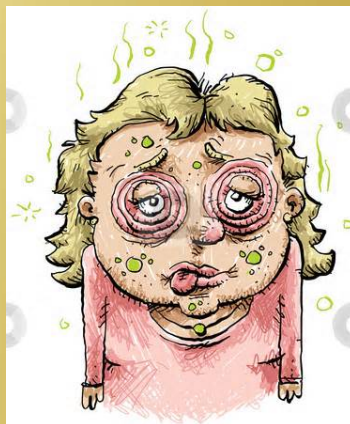


Efectos Nocivos en las Víctimas

Afecta directamente la salud sicológica y física de la víctima deteriorando su autoestima y eficacia en todas las áreas de la vida: laboral, familiar, social, profesional, económica, etcétera

Trastornos

alteración en la atención y memoria, irritabilidad, ansiedad, depresión, sentimientos de inseguridad, baja autoestima, molestias y dolores en la cabeza y cráneo, alteraciones en el apetito, trastornos intestinales, llanto, aislamiento, sensación de nudo en la garganta e hipertensión, desajuste en el sistema nervioso autónomo, desgaste físico, palpitaciones, dolores lumbares y cervicales, musculares, trastornos del sueño, pesadillas, cansancio y debilidad, desmayos, temblores, fatiga crónica, ataques de pánico, trastorno post-traumático, hipervigilancia, entre otros.



Efectos Nocivos en las Víctimas

Estudios en Puerto Rico revelaron que:

- ✓ 56% son mujeres entre las edades de 23 a 56 años, poseen un grado universitario y llevan 13 años o más en el empleo.

Consecuencias en la salud:

- ✓ 72% nerviosismo, 69% olvido e irritabilidad, 68% dolores musculares, 68% hipersensibilidad ante la injusticia y 64% dificultad para concentrarse, depresión, sueño interrumpido y tristeza, entre otros y 90% sufrían depresión mayor

El informe del Departamento del Trabajo del año 2000 refleja que en el año 1997 se reportaron en Puerto Rico 31,700 casos de incidentes de daño ocupacional, de los cuales **6,000 fueron de enfermedad ocupacional**. Esto tuvo como consecuencia la **ausencia del empleado a su trabajo** en periodos que fluctúan de 5 a 15 semanas o más.



Perspectiva Legal del Acoso Laboral en Puerto Rico

- ✓ En Puerto Rico se comienza a estudiar y brindarle la importancia que merece el tema a principio de la década del 2000.
- ✓ Estamos rezagados unos veinte 20 años de los países europeos en cuanto a estudios e investigaciones.
- ✓ No existe legislación que contemple acoso laboral como un acto ilícito debidamente tipificado.

Intentos de Legislación Infructuosos

Proyecto del Senado 2901 del 2005 (Sen. Velda González)

Proyecto de la Cámara 1946 del 2005 (Rep. González y Rivera)

Proyecto del Senado 1008 del 2005 (Sen. Lucy Arce)

Proyecto del Senado 2144 del 2011 (Sen. Lucy Arce)



Perspectiva Legal del Acoso Laboral en Puerto Rico

El Proyecto 2144 propone, por ejemplo, que:

- ✓ toda persona responsable de acoso laboral, incurrirá en responsabilidad civil: “(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o (2) por una suma no menor de tres mil (3,000) dólares, a discreción del Tribunal
- ✓ No será necesario agotar los remedios administrativos dispuestos por otras leyes, reglamentos, convenios, o manuales de empleados para iniciar la reclamación judicial.
- ✓ La determinación de que cierta conducta constituye o no acoso laboral se tomará a base de los hechos de cada caso en particular.

La polémica para la aprobación de una ley sobre acoso laboral está centrada en dos asuntos principales: cómo definir y diferenciar el acoso moral, y la indemnización a la que tendría derecho la víctima.



Perspectiva Legal del Acoso Laboral en Puerto Rico

Alternativas de Ley Vigentes

- ✓ **Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 Art. 5.** - Se entenderá por despido la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar.
- ✓ **Artículo 1802 del Código Civil** -El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.
- ✓ **Artículo 1803 del Código Civil** - La obligación que impone la sección anterior es exigible por los actos u omisiones de aquellas personas de quienes se debe responder. **La UPR responde por daños y perjuicios causados por actos u omisiones negligentes de sus empleado/as.**
- ✓ **Constitución de Puerto Rico, Artículo II**
Sección 1: La dignidad del ser humano es inviolable
Sección 16: todo trabajador tiene derecho a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.



Perspectiva Legal del Acoso Laboral en Puerto Rico

Recomendaciones a las Víctimas de Acoso

1. Reconocer y aceptar que se es víctima
2. Buscar ayuda médica, psicológica y/o psiquiátrica
3. Fortalecer su red de apoyo
4. Manejar los trastornos que pueda estar padeciendo
5. Documentar los actos de acoso
6. Buscar asesoramiento legal.
7. Denunciar la situación e iniciar reclamaciones
8. Fortalecer la autoestima.
9. Informarse sobre el acoso laboral
10. Mantener la calma ante cualquier provocación

Análisis Bioético del Acoso Laboral

Beneficencia - obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios.

1. El acosador y sus colaboradores violentan este principio al no promover que la víctima pueda desarrollar todo su potencial profesional y al provocarle diversos daños.
2. Los testigos mudos igualmente violentan este principio porque con su silencio están evadiendo su responsabilidad de actuar en beneficio de la víctima y minimizar posibles daños.

Es importante no perder de vista que no causar daño NO es equivalente de hacer bien

El principio de beneficencia requiere basar las relaciones en la empatía y solidaridad. En el ambiente laboral, incluye, pero no se limita a, trato respetuoso y cordial, la colaboración y cooperación para lograr objetivos, libre flujo de información, comunicación clara, puntual y transparente, evaluaciones objetivas

Análisis Bioético del Acoso Laboral

No Maleficencia - abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros

1. El acosador y sus colaboradores violentan este principio provocando en la víctima diversos daños con sus actos. Más aun los acosadores cometen sus actos con la expresa intención de causar daños.
2. Los testigos mudos no violentan este principio porque no son los causantes directos de los daños, aunque su silencio en cierto modo facilita las acciones perversas de los acosadores.

El principio de no maleficencia requiere autocontrol y templanza. En el ambiente laboral, incluye, pero no se limita a, reflexionar antes de actuar, prever las consecuencias de diversas alternativas de acción, tomar en consideración las recomendaciones y puntos de vista de los demás, mantener canales de comunicación abiertos y ponerse en el lugar del otro.

Análisis Bioético del Acoso Laboral

Autonomía - cuando la persona tiene un entendimiento adecuado que le permite gobernarse a sí misma libre de restricciones externas o internas para actuar de acuerdo a su plan personal.

1. El acosador y sus colaboradores violentan este principio al ejercer presiones externas y provocar presiones internas que impiden que la víctima actúe libremente para desarrollar sus propios intereses.
2. Los testigos mudos no violentan este principio porque no ejercen presión directamente sobre la víctima, aunque con su silencio permiten que otros sí lo hagan.

El principio de autonomía requiere tolerancia y respeto por la dignidad humana. En el ambiente laboral, incluye, pero no se limita a, valorar la diversidad, reconocer que no hay una sola forma de lograr los objetivos, establecer procesos de toma de decisiones democráticos, propiciar el trabajo en equipo, promover la integración, reflexionar antes de actuar y ponerse en el lugar del otro.

Análisis Bioético del Acoso Laboral

Justicia - se debe tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir situaciones de desigualdad

1. El acosador y sus colaboradores violentan este principio al tratar a la víctima como un objeto en vez de como persona. Le dan un trato selectivo y discriminatorio que genera inequidad. Algunos actos de acoso hacen que la distribución de cargas y beneficios no corresponda con el criterio de distribución de las mismas.
2. Los testigos mudos no violentan este principio porque no son los autores inmediatos de la injusticia, aunque la permiten.

El principio de justicia requiere objetividad y sentido de proporción. En el ambiente laboral, incluye, pero no se limita a, establecer procesos de reclutamiento, evaluación y promoción claros, equitativos y transparentes, distribución de tareas de forma ordenada, compensación adecuada, divulgación de políticas y procedimientos, monitoreo y control sistemático, líneas de autoridad claramente definidas y trato humanista y humanizante.

Posibles Soluciones



Individuos

1. Denunciar situaciones de acoso laboral
2. Apoyar a la víctima
3. Educarse sobre el tema y sus derechos
4. Compartir información con sus compañeros
5. Proponer actividades, políticas y normas que minimicen el acoso

Organizaciones

1. Establecer política de Cero Tolerancia al acoso laboral
2. Ofrecer adiestramientos continuos sobre el tema
3. Establecer protocolo de acción para tratar los casos
4. Proveer las ayudas necesarias a víctimas y acosadores para su rehabilitación
5. Mantener un clima laboral digno y seguro

Conclusión: El Acoso Laboral es un Grave Problema

De Salud

1. Ocasiona diversas enfermedades físicas y emocionales a las víctimas, pudiendo llegar incluso al suicidio.

Social

1. Aunque no deja huellas aparentes se trata de una situación de violencia extrema que afecta a la víctima en todos los ámbitos de su vida.
2. Los miembros del entorno, laboral, familiar y social de la víctima se ven afectados igualmente por la situación de acoso.

Económico

1. Las organizaciones sufren pérdidas económicas debido a baja productividad, la mala calidad, el empeoramiento de la competitividad, las bajas laborales recurrentes y el costo de tratamientos médicos y costos legales, entre otros.
2. Costo de la pérdida irrecuperable de capital intelectual humano por incapacidad definitiva o incluso por suicidio, para las familias, las organizaciones o la economía del país.

Conclusión: El Acoso Laboral es un Grave Problema

Etico

1. El ambiente laboral, hostil e intimidante que se genera impide que florezcan las relaciones basadas en la empatía y la solidaridad, promoviendo la deshumanización de las personas y convirtiendo el entorno en un terreno estéril para el desarrollo del bien.
2. Son actos malintencionados y perversos con el fin de producir daños a la víctima contrario a la ética mínima de no causar daños a otros.
3. Las presiones ejercidas sobre la victima la llevan a un estado de aislamiento, indefensión y vulnerabilidad que impide que pueda obrar de acuerdo a sus mejores intereses y plan de vida.
4. Es una situación de violencia que conlleva la degradación y cosificación de un ser humano por otros, contrario a la concepción de la persona como un fin, la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y el trato equitativo, siendo entonces un acto injusto.



Muchas Gracias



No podrás evitar que en muchas
ocasiones envidien tus logros, tus
éxitos, tu talento y demás
Cuando ello ocurra,
procura brillar aun más...