

Vistazo Bioético al Acoso Laboral: Taller Interactivo

Dra. Silvia López Paláu

Dra. Beatriz Rivera Cruz

Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras

Abril 2014



Título:

Vistazo Bioético al Acoso Laboral: Taller Interactivo

Duración:

3 horas

Descripción:

Este Taller Interactivo pretende ser un espacio para reflexionar sobre el problema del acoso laboral y posibles formas de evitarlo, en el cual los participantes son los verdaderos protagonistas. Consiste de tres actividades en las que los participantes reflexionan sobre qué es el acoso laboral, por qué no es ético desde la perspectiva bioética y posibles alternativas para evitar este problema en las organizaciones.

Objetivos Instruccionales:

Al terminar el Taller, los participantes podrán:

1. Explicar en qué consiste el acoso laboral, sus componentes y efectos.
2. Aplicar los principios bioéticos para evaluar el acoso laboral y emitir un juicio ético.
3. Proponer alternativas para evitar o minimizar dicho comportamiento.
4. Fortalecer su proceso de toma de decisiones desde una perspectiva ética.

Lecturas Suplementarias:

Apuntes sobre el Acoso Laboral. Dra. Silvia López Paláu (2011)

Introducción al Acoso Laboral y a la Bioética (15 minutos)

Acoso Laboral

Muchas personas en Puerto Rico aguantan su jornada laboral, a pesar de ser un infierno por temor a perder su trabajo. El maltrato reiterado en el trabajo puede provocar serias lesiones físicas y psicológicas. Aunque no causa heridas visibles, es como si la persona recibiera una puñalada un día tras otro. El acoso moral y psicológico aunque no produce heridas físicas notables, produce lesiones tan nocivas capaces de originar serias enfermedades o quebrar la voluntad de una persona.

Veamos a continuación, a modo de ejemplo, un extracto del Caso de Tatiana reseñado en el artículo de la Dra. Luz Migdalia Vélez Rodríguez, *Mobbing: Consejería y Consultaría en Puerto Rico* publicado en la Revista Jurídica de LexJuris de Puerto Rico Volumen 16 Noviembre 2011 Núm. 1.

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!** Procurando no hacer ruido para que no se despierte su marido, para no empeorar unas relaciones cada vez más tensas. Sin ánimo de levantarse, intenta repasar, cómo lo ha hecho tantas veces, qué es lo que ha pasado.

Hace cinco años, en su empresa hubo un cambio tecnológico, significativo, en los procesos de trabajo. En su oficina se notaron los cambios. 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.

De repente todo lo que había hecho bien durante años parecía haberse olvidado. La gente a su alrededor empieza a evitarla. Sin darse cuenta estaba sola en la oficina, mientras todos compartían. Las personas se mofaban de ella, algunos no la saludaban. Comenzaba a quedar al margen de los procesos internos en la oficina. 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. Los compañeros dejaron de saludarle, y de consultarle. Sólo se le hablaba para hacerle saber su falta de competencia.

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.

La historia de Tatiana refleja una experiencia de violencia en la que se le ha victimizado mediante la supresión de sus derechos, la persecución, el descrédito, el aislamiento, la difamación y la intimidación, así como la violación de su intimidad, entre otras estrategias de acoso sufridas por muchas otras víctimas. Lamentablemente, muchas personas, por desconocimiento o temor, tienden a ver el asunto como un problema entre dos individuos y peor aún, tienden a echarle la culpa a la víctima aduciendo que lo que ocurre es porque se lo ha buscado.

La realidad es que el acoso laboral ni es un problema entre dos personas, ni es una situación buscada, merecida o bien recibida por la víctima. Estamos ante un conflicto ético, además de un problema legal, en el que las víctimas son maltratadas, despreciadas y humilladas, causándoles daños emocionales, físicos y económicos. Por ello, tal vez sería más propio hablar de acoso moral en el trabajo, pues el mismo conlleva un ataque vicioso y perverso a la dignidad de las personas. Es imperativo tomar conciencia de que esta situación se ha convertido en una cuestión social colectiva que merece la atención de todos. Este punto de vista requiere que reflexionemos seriamente sobre el asunto desde una perspectiva ética que permita una mejor comprensión de la vida laboral y sensibilizarnos sobre el acoso moral, sus consecuencias y posibles alternativas de acción, lo cual realizaremos a lo largo de este taller.

Con el paso del tiempo la humanidad ha desarrollado múltiples teorías éticas. Cada una pretende determinar qué es lo correcto. Cada una tiene sus fortalezas, pero ninguna es capaz de dar todas las respuestas correctas en todo momento a todas las situaciones. A veces, las conclusiones bajo una teoría son contrarias o conflictivas si se analiza el problema desde otra perspectiva. Ello demuestra de que no hay una sola forma de pensar y que en cualquier situación siempre habrá múltiples alternativas y enfoques legítimos y viables para tratar el asunto. En la ética es muy difícil tener la certeza de que elegimos lo correcto. A lo más que podemos aspirar es a tomar la decisión luego de una reflexión seria donde tomemos en consideración todos los aspectos que nuestra capacidad humana nos permita y que podamos fundamentarla y defenderla con argumentos lógicos y racionales (y algunas veces se valen los emotivos). Los conceptos éticos claves están destinados a ser ambiguos, porque conceptos como bueno, ético, bien y mal no se refieren a hechos, dependen de los juicios valorativos que hacen las personas. Dos personas pueden ver un mismo evento (hecho) pero emiten juicios totalmente opuestos (valor) de la

bondad o rectitud de lo ocurrido. Por ello, hemos elegido realizar el análisis del acoso moral desde la perspectiva bioética por su sencillez y relevancia al asunto que nos ocupa.

Bioética

Antecedentes

Van Rensselaer Potter utilizó el término por primera vez en 1970 en un artículo y en el 1971 publica el libro *Bioética: Puente hacia el futuro*. Desde entonces, muchos estudiosos han aportado nuevas concepciones, métodos y justificaciones (Santos y Vargas, 2006). No hay consenso en cuanto al dominio apropiado para la aplicación de la ética en temas biológicos. Algunos autores lo reducen a lo relacionado con el tratamiento médico y los avances tecnológicos, mientras que otros le otorgan un sentido más amplio incluyendo todo aquello que afecte a los organismos. El criterio ético fundamental que regula esta disciplina es el respeto al ser humano y su dignidad.

El descubrimiento de los experimentos médicos con los prisioneros en los campos de concentración de la Alemania nazi y otras investigaciones con procedimientos poco o dudosamente éticos, como las prácticas del Hospital Judío de Enfermedades Crónicas (Brooklyn, 1963) o la Escuela de Willowbrook (Nueva York, 1963) y el Estudio de Sífilis de la Universidad de Tuskegee (1972) van creando la necesidad de regulación, o al menos, declaraciones a favor de las víctimas de estos experimentos. Las primeras declaraciones de bioética surgen de los esfuerzos para regular la investigación y la experimentación médica, tales como, el Código de Nuremberg (1947), la Declaración de Helsinki (1964) y el Informe Belmont (1979).

En 1979, Beauchamp y Childress, definieron los cuatro principios de la bioética: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia en el libro *Principles of Bioethical Ethics*. Según los autores, este marco conceptual provee una guía general para resolver los conflictos éticos que puedan surgir en el campo de la medicina, sin implicar que los mismos sean absolutos. Todos los principios generales tienen excepciones y tanto las conclusiones morales que de ellos se derivan como los propios principios siempre están sujetos a modificaciones y reformulaciones que los llevan a adquirir valor práctico.

Autonomía

- ✓ Tiene sus raíces en la moral liberal y la tradición política en las cuales es importante la libertad y el derecho de elegir de los individuos.

- ✓ Es cuando la persona tiene un entendimiento adecuado que le permite gobernarse a sí misma libre de restricciones externas o limitaciones personales que se lo impidan, lo que le permite actuar de acuerdo al plan personal que elija.
- ✓ Respetar la autonomía de las personas implica reconocer y valorar las capacidades y posturas de los individuos, incluyendo su derecho a tener sus propias opiniones, tomar sus propias decisiones y actuar de acuerdo a sus valores y creencias
- ✓ Supone que los individuos autónomos tienen derecho a tomar sus propias decisiones sin restricciones de otros, pero a su vez los otros están obligados a propiciar y facilitar el que los individuos tomen sus propias decisiones.

No Maleficencia

- ✓ Abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros.
- ✓ Imperativo ético válido en el que se basan muchas reglas básicas de la moral común, como no matar, no causar dolor o no romper promesas.
- ✓ En el ámbito de la salud, a veces las acciones médicas dañan para obtener un bien. Entonces, sería más propio decir que de lo que se trata es de no perjudicar innecesariamente a otros.

Beneficencia

- ✓ Es la obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios.
- ✓ Una de las motivaciones para separar la no maleficencia de la beneficencia es que estos principios pueden entrar en conflicto, requiriendo que se sopesen según la situación no habiendo una forma mecánica de establecer la importancia de los mismos.
- ✓ Es difícil determinar que se requiere o no se requiere para cumplir con el principio sin ponerlo en el contexto particular, pero si existe la obligación de actuar en beneficio de otros.

Justicia

- ✓ Destaca que se debe tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, etcétera).
- ✓ Puede dividirse en dos:
 - **Principio Formal** - tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales
 - **Principio Material** - determinar las características relevantes para la distribución de los recursos y las cargas.

Actividad 1: Armando el Rompecabezas del Acoso Laboral (1 hora)

Dra. Silvia López Paláu
Dra. Beatriz Rivera Cruz
Julio 2013

Objetivo: Conocer los aspectos primordiales del Acoso Laboral.

Destrezas:

<i>Saber</i>	<i>Saber Hacer</i>	<i>Saber Estar</i>	<i>Saber Ser</i>
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad	Trabajar en equipo Realizar las tareas de forma ordenada	Valorar la dignidad ante diferencias de género, etnia, religión, cultura, preferencias, etc.	Valorar el comportamiento ético en su vida privada y pública

Instrucciones: Los participantes se dividirán en diez grupos. Cada grupo recibirá una lectura sobre un tópico particular del tema a tratarse. Dispondrán de unos 10 minutos para preparar una breve presentación (5 minutos) sobre su tópico, la cual harán luego a toda la audiencia. Se le proveerán copias de su lectura para que las repartan a los otros grupos durante su presentación. Al final de todas las presentaciones cada grupo tendrá el “rompecabezas” completo.

Tópicos

Grupo 1	Definiciones
Grupo 2	El Acosador
Grupo 3	La Víctima de Acoso
Grupo 4	La Ganga del Acoso
Grupo 5	Estrategias de Acoso
Grupo 6	La Organización
Grupo 7	Mitos
Grupo 8	Racionalizaciones
Grupo 9	Efectos Nocivos en las Víctimas
Grupo 10	Perspectiva Legal del Acoso Laboral en Puerto Rico

Actividad 2: Análisis Bioético del Acoso Laboral (45 minutos)

Objetivo: Aplicar los principios bioéticos para evaluar el acoso laboral.

Destrezas:

<i>Saber</i>	<i>Saber Hacer</i>	<i>Saber Estar</i>	<i>Saber Ser</i>
Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones	Trabajar en equipo Realizar las tareas de forma ordenada	Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos.	Censurar leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos

Instrucciones: Los participantes se reunirán en grupos de cinco y analizarán el acoso laboral desde una perspectiva bioética durante 15 minutos. Luego, se discutirán las conclusiones de cada grupo en la audiencia en pleno.

En la siguiente tabla contesten por que el acoso laboral no es ético justificando su respuesta con cada uno de los principios bioéticos.

Principios Bioéticos	
<p>Beneficencia - obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios.</p>	<p>No Maleficencia - abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros</p>
<p>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.</p>	<p>Justicia - se debe tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir situaciones de desigualdad</p>

B. Independientemente de su respuesta anterior, mencionen por lo menos tres medidas que pueden tomar los individuos y las organizaciones para prevenir y/o manejar casos de acoso laboral.

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

C. Elaboren una conclusión sobre lo más importante que hayan aprendido en este taller.

