



FICHA DE PREVENCIÓN: Conductas que no deben ser permitidas en el Lugar de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

- El ámbito laboral, como cualquier contexto en que exista convivencia entre personas o grupos, no está libre de conflictos. Los implicados pueden ser tanto los propios miembros de la organización, como personas o entidades ajenas (tutores, alumnos, etc.) Esta ficha se centra en la conflictividad entre trabajadores.

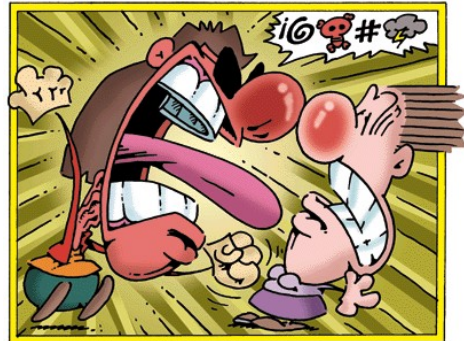
- Podemos distinguir varias situaciones: desde enfrentamientos recíprocos y compensados, a casos caracterizados por la asimetría o posición superior (formal o informal, oficial o extraoficial) de una parte sobre la otra; desde enfrentamientos directos o explícitos, a otros más soterrados o refinados; desde conflictos puntuales o episódicos, a situaciones mantenidas o crónicas.



- Cuando la hostilidad se caracteriza por ser un maltrato asimétrico y mantenido hacia un trabajador (o grupo), estaríamos hablando de Acoso Laboral. En muchas ocasiones, se trata de un hostigamiento extremadamente sutil y difícil de detectar. El mismo constituye una situación de riesgo, ya que puede tener consecuencias muy negativas tanto para la víctima como para la organización en su conjunto.
- Distinguiendo siempre entre situaciones de confrontación inherentes a las relaciones humanas y actos que sistemáticamente intentan ofender o intimidar, debemos tener presente que existe una serie de comportamientos hostiles, directos o encubiertos, que no deben ser tolerados en el lugar de trabajo.
- A continuación se incluye una relación, no exhaustiva, de los mismos clasificados en cuatro categorías:
 - ➔ Violencia Verbal.
 - ➔ Violencia Física.
 - ➔ Manifestaciones Hostiles Encubiertas.
 - ➔ Manipulación malintencionada de Funciones.

VIOLENCIA VERBAL

- Lenguaje hostil u ofensivo como insultos, gritos, descalificaciones, insinuaciones o proposiciones de corte sexual, etc.
- Amenazas verbales públicas o privadas; directas, telefónicas o escritas.



VIOLENCIA FÍSICA

- Gestos amenazantes, intimidatorios, de corte sexual, etc.
- Ataques físicos leves como zarandear, empujar, etc.
- Violencia contra la propiedad, es decir, ocasionar daños o desperfectos a las pertenencias de otro trabajador, a su puesto de trabajo, etc.
- Ataques físicos graves, agresiones sin contención, maltrato físico, agresiones sexuales, etc.

MANIFESTACIONES HOSTILES ENCUBIERTAS


- Rehusar la comunicación con otro trabajador, no dirigiéndole la palabra o ignorándolo, tratándolo como si no existiera (aunque esta actitud es libre de tomarse fuera del entorno laboral, en el lugar de trabajo debe mantenerse comunicación suficiente para permitir un correcto desarrollo de la actividad de la organización).



- Restricción de las posibilidades de expresión de un trabajador: ignorarle cuando habla, interrumpirle continuamente, o bien, no atender sus comunicaciones escritas.

- Ridiculizar a un compañero, burlarse de él, imitar sus gestos, su postura, su forma de andar o de hablar, atacar o burlarse de sus creencias político-religiosas, de sus orígenes, nacionalidad, etc.
- Aislar socialmente a un trabajador: ubicarlo, sin razón que lo justifique, en un lugar apartado, lejos del resto de sus compañeros, usuarios, etc.
- Discriminación sistemática en temas de permisos o licencias, turnos, cursos de formación o capacitación, etc.
- Abrir, interceptar o devolver sin permiso la correspondencia de otro.
- Manipulación de las herramientas de trabajo de los compañeros (por ejemplo, borrar archivos del ordenador, sustraer alguna pertenencia, documento o instrumento, etc.).
- No transmitir a un compañero, con intención de dañarle, llamadas o encargos para él, o bien informar de que no está sin ser cierto.
- Difusión de rumores, calumnias o falsedades sobre otro trabajador, valorando mal su dedicación al trabajo, haciendo críticas persistentes e injustificadas al desarrollo de su labor, inventando historias sobre su vida personal, etc.

MANIPULACIÓN MALINTENCIONADA DE FUNCIONES

- Forzar u obligar al trabajador a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud. Es decir, asignarle tareas que ponen en peligro su integridad física o su salud, o bien impedir que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar el trabajo.
- 
- The illustration shows a man in a white shirt and tie sitting at a desk, looking stressed. He is surrounded by stacks of papers and a computer monitor. A large, dark shadow of a person's head and shoulders looms behind him, suggesting a supervisor or a source of pressure. The scene is lit with a warm, yellowish light, emphasizing the stressful atmosphere.
- Fijación de objetivos imposibles: imposición a un trabajador de cargas de trabajo o plazos de ejecución irrazonables o que materialmente no se puedan llevar a cabo.
 - Demandas de trabajo contradictorias o excluyentes.
 - No asignar tareas, es decir, dejar al trabajador sin ocupaciones.
 - Asignación de tareas inútiles o absurdas, trabajos innecesarios o sin sentido.
 - Asignación sistemática de tareas muy por encima de la preparación del trabajador, que exijan una experiencia superior a la que tiene, o bien, una cualificación muy inferior a la que posee.

- Privación de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo, o de información imprescindible para realización de la tarea (sobre sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, plazos, etc.), no explicándose a priori, no dando respuesta a las preguntas, etc.
- Obligar o forzar a un trabajador a realizar un trabajo humillante, degradante o bien que vaya en contra de la ética, principios o valores morales.

CONCLUSIÓN

- De cara a evitar este tipo de comportamientos y mantener un clima relacional saludable en el lugar de trabajo, es importante que todos intentemos mantener actitudes de tolerancia y respeto hacia los demás, conviviendo equilibradamente con distintas opiniones, puntos de vista e intereses (lo que puede ser enriquecedor y constructivo); comprendiendo la diversidad de creencias social, educativa, sexual y de capacidades; confrontando directa y civilizadamente los distintos puntos de vista; fomentando el apoyo mutuo frente a la competitividad y el aislamiento; manteniendo una comunicación fluida y abierta; manejando las emociones adecuadamente, etc.
- En cualquier caso, cualquiera de estas manifestaciones hostiles es inadmisibles: bajo ningún concepto debe tolerarse un maltrato en el lugar de trabajo, hacia nuestra persona o hacia un compañero (en este caso, la pasividad ante la situación, nos convertiría en cómplices).
- Recuerda que, aunque las relaciones interpersonales en el trabajo pueden tener distinta profundidad (desde un trato estrictamente laboral a uno más personal e íntimo), existe un límite que nunca se debe traspasar: el del trato educado y respetuoso hacia los compañeros. El mismo forma parte de nuestro trabajo.

