

Cuando el acosador se sienta a tu vera

Entornar los ojos, una mirada intensa, un bufido displicente: éstas son las tácticas de intimidación en el puesto de trabajo. No parecen gran cosa, pero por eso resultan tan insidiosas. ¿Cómo te quejas a recursos humanos de que tu jefe se mete contigo?

TARA PARKER-POPE

ENSAYO

La intimidación en el puesto de trabajo es sorprendentemente habitual. En un estudio publicado el otoño pasado, el 37% de los trabajadores estadounidenses afirmaba que había experimentado este tipo de acoso en el trabajo, según la empresa de investigación Zogby International.

A diferencia del matón del patio de recreo, que a menudo recurre a amenazas físicas, el del trabajo emprende un camino de acoso constante pero sutil. Puede empezar con un comentario denigrante en una reunión. Después se convierte en cotilleo con otros compañeros y en olvidar invitar a alguien a un acto interno importante. Si el matón es un supervisor, las víctimas pueden ver cómo las desposeen de tareas importantes y después las acusan de no hacer su trabajo, según Gary Namie, fundador del Workplace Bullying Institute, un grupo de activistas con sede en Bellingham, Washington.

En marzo, un grupo de investigadores de la Universidad de Manitoba afirmaba que el peaje emocional de la intimidación en el puesto de trabajo es más grave que el del acoso sexual. Y en la cultura empresarial de hoy en día, los supervisores pueden aprobar esa intimidación como parte de un estilo de gestión duro.

Pero puede que esto esté cambiando, gracias en parte a un

exitoso libro escrito por Robert I. Sutton, profesor de administración de empresas y codirector del Center for Work, Technology and Organization de la Universidad de Stanford, en California. Entre otras cosas, el libro sostiene que los acosadores laborales son malos para el negocio, porque conducen al absentismo y al abandono.

La Asamblea Legislativa del Estado de Nueva York está considerando un proyecto de ley contra la intimidación laboral, y en otros Estados, entre los que se incluyen Nueva Jersey y Connecticut, los legisladores han introducido medidas parecidas sin éxito hasta el momento.

Los grupos empresariales a menudo argumentan que las leyes existentes bastan y sobran para proteger a los trabajadores.

Pero la intimidación rara vez guarda relación con la raza, la edad o el sexo, que tienen un estatus protegido en los tribunales. Por el contrario, buena parte de la hostilidad laboral se produce sólo porque a una persona no le cae bien otra.

“Muchas de estas situaciones se encuentran en un vacío de la legislación estatal y federal”, asegura David C. Yamada, catedrático de la Suffolk University Law School de Boston que ha redactado el borrador de la ley contra la intimidación laboral. “Hay un vacío real en la ley, y alguien podría ser objeto de tormentos y humillaciones y estar sufriendo de verdad por ello, pero los tribunales responden que no es lo suficientemente grave como para permitir que el juicio siga adelante”.

A menudo se hace referencia a los proyectos de ley contra la intimidación laboral como legislación para un “lugar de trabajo saludable”.

Algunas víctimas enferman de

estrés, con depresión, ansiedad e incluso síntomas del síndrome de estrés postraumático. Algunos estudios también sugieren que las víctimas de los matones de oficina llaman para decir que están enfermas más frecuentemente, aunque no está claro si de verdad están indispuestas o si sólo evitan el entorno insultante en el trabajo.

Un número sorprendente de casos de intimidación se desarrollan en los centros de salud, en los que los trabajadores de mayor rango, en particular médicos y supervisores, acosan a las enfermeras y a

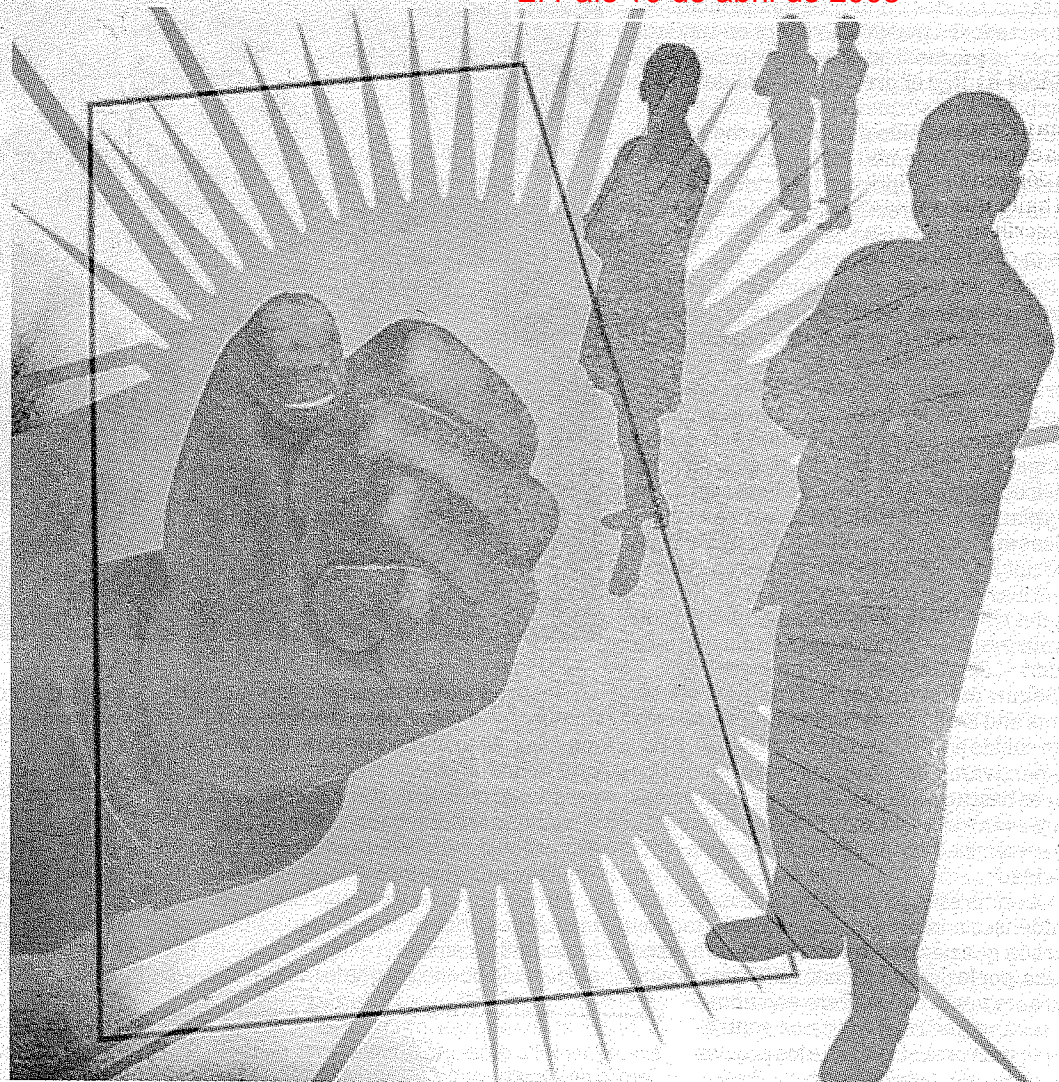
los técnicos. El problema también es común en la universidad y en la profesión de la abogacía, según los expertos.

Gran parte del problema implica a mujeres que discriminan a otras mujeres. El estudio de Zogby mostró que el 40% de los acosadores laborales son mujeres.

Un grupo de investigadores de la State University of New York, en New Paltz, ha desarrollado un estudio con el objetivo de identificar el amplio espectro de comportamientos que pueden constituir la intimidación. “Imagínese que

está sentado a una mesa de reuniones. Usted hace una propuesta y alguien le mira y niega con la cabeza todo el rato”, comenta Joel H. Neuman, director del centro de gestión aplicada en la SUNY-New Paltz School of Business.

“Puede hacer mucho daño que a uno le desprecien constantemente delante de sus iguales”, agrega Neuman. “Lo más triste de todo ello es que la gente llega a esperararlo y comenta: ‘Bueno, así es como funciona esto’. No debería formar parte de las costumbres, pero a menudo es así”.



STUART BRADFORD