Aprobar la Ley de Seguridad Psicológica en el Lugar de Trabajo para responsabilizar a los empleadores por el abuso psicológico en el trabajo

El abuso de poder viola el derecho de los trabajadores a la seguridad psicológica

El acoso y el mobbing en el lugar de trabajo son formas de **abuso psicológico** que violan el derecho humano básico inherente a la dignidad de un empleado. El abuso psicológico en el lugar de trabajo es un problema de explotación de los empleados. Los empleadores no son explícitamente responsables del daño psicológico de sus empleados y tienen incentivos negativos para abordar el abuso en el trabajo, incluso si afirman que valoran los lugares de trabajo seguros.

El abuso psicológico en el lugar de trabajo está altamente relacionado con lesiones de salud física y mental, más frecuentes que Acoso sexual. El fenómeno ha sido denominado epidemia silenciosa y es una amenaza para la salud pública que afecta a más de 60 millones de empleados en los Estados Unidos (el equivalente a toda la población de Italia).

El abuso de poder es a menudo un síntoma de un sesgo implícito: un problema que la ley contra la discriminación dejó de ayudar desde los años 80, cuando los tribunales pasaron de centrarse en el impacto a la intención. La intención es un umbral alto que convierte a la ley en un fracaso épico cuando se trata de alterar las jerarquías en el trabajo en torno a la demografía.

CÓMO FUNCIONA EL ABUSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO

1 **El acoso en el lugar de trabajo generalmente comienza cuando un empleado, que generalmente es inseguro y/o celoso, se siente amenazado por la competencia o el comportamiento de otro empleado.** El acosador se dirige a un empleado desprevenido para minimizar y/o eliminar la amenaza percibida que el empleado representa para él. Los acosadores utilizan el abuso psicológico persistente para controlar la narrativa. Intentan convencer al empleado de que son incompetentes y a otros el empleado es incompetente. Las tácticas comunes incluyen acusaciones falsas, exclusión y sabotaje laboral o profesional.

2 **Cuando los empleados denuncian un comportamiento psicológicamente abusivo a las autoridades laborales correspondientes en trabajos tóxicos ambientes, esas autoridades ignoran sus quejas.** Los empleadores no son responsables del comportamiento psicológicamente abusivo. El empleador suele engañar a los empleados desprevenidos haciéndoles creer que tienen una queja legítima procesos para solucionar problemas.

3 **Los empleadores generalmente no modifican los entornos de trabajo de los empleados. Los empleadores no suelen eliminar los factores estresantes.** Los matones envalentonados continúan acosando y abusando de los objetivos sin consecuencias ni disuasión. empleadores prolongar innecesariamente los procesos de denuncia.

4 **Los empleados desprevenidos se van voluntariamente, mueren o son despedidos, sucumbiendo al estrés asesino silencioso del ambiente de trabajo.** Hay lesiones físicas, mentales y emocionales significativas, así como daños económicos graves. Juego terminado. El matón gana. Su competencia percibida se ha ido. El empleador gana. Su amenaza percibida de responsabilidad se ha ido. El empleado desprevenido tampoco hace nada para provocar.

5 **Trauma sobre trauma.** Cuando los empleados se dan cuenta de la complicidad institucional de manipular su salud y su sustento, obligándolos a salir de la nómina para evitar responsabilidades, se produce un trauma tras otro. Empleados más darse cuenta de que no hay recurso legal para nada de eso.

GASTOS DE ORGANIZACIÓN

Mayor ausentismo, rotación, costos de capacitación y costos de beneficios para empleados
Menor rendimiento de tareas, productividad y moral.

COSTOS HUMANOS

Malestar psicológico (ansiedad, depresión, agotamiento)
Resultado fisiológico (enfermedad cardíaca, obesidad, problemas para dormir, cáncer, TEPT, pensamientos suicidas, suicidio)
Pérdida de trabajo y/o carrera y otros daños financieros

Las tasas de acoso laboral disminuyen cuando los países cuentan con leyes que lo prohíben. Pero no existen protecciones legales contra el abuso psicológico en el lugar de trabajo en los Estados Unidos excepto en Puerto Rico.

El 27% de los empleados en los Estados Unidos informaron haber experimentado maltrato psicológico en el trabajo. Los países con leyes contra el acoso laboral tienen tasas mucho más bajas de acoso laboral que los Estados Unidos.

EL POR QUÉ DETRÁS DE LA LEY DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

Los empleadores optan por evitar una amenaza percibida de responsabilidad sobre el bienestar humano. La Ley de seguridad psicológica en el lugar de trabajo (WPSA) proporciona una causa de acción para los empleados que sufren abuso psicológico en el lugar de trabajo cuando sus empleadores eligen el abuso sobre el bienestar.

1 **No existe una ley vigente que proteja a los trabajadores del abuso psicológico en el lugar de trabajo.** A menos que sea miembro de una clase protegida (sexo, raza, edad, etc.) bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y pueda probar que el abuso proviene de su membresía de clase protegida, no tiene derecho a recibir atención psicológica. seguridad en el trabajo conforme a la ley. La ley de imposición intencional de angustia emocional (IIED, por sus siglas en inglés) requiere que las víctimas no solo demuestren la intención del abusador, sino también que demuestren una angustia emocional grave, un umbral casi imposible de probar.

2 **Probar la intención no funciona con la ley contra la discriminación, y no funcionará con el maltrato en general.** La ley contra la discriminación solía funcionar cuando se enfocaba en el impacto. El cambio de los tribunales en los años 80 hacia un enfoque en la intención ha hizo que la ley contra la discriminación fuera casi inútil. No es ningún secreto que es un fracaso épico. La WPSA no requiere que las víctimas demuestren la intención de su abusador, por lo que fortalecería las pro-

tecciones para las mujeres y los trabajadores no blancos que pueden demostrar comportamientos tóxicos pero no una intención discriminatoria.

3 **A menudo, los empleadores no hacen cumplir sus propias políticas ni practican lo que predican sobre la capacitación, e incluso tomar represalias contra quienes denuncian abusos. No existe una ley que establezca que los empleadores deben seguir sus propias políticas.** Tennessee aprobó un proyecto de ley que incentiva las políticas contra el abuso en el lugar de trabajo y California aprobó un proyecto de ley solo para capacitación. Tampoco son efectivos. Las leyes de política y capacitación no funcionan. Además, las leyes de compensación para trabajadores no reconocen los entornos de trabajo tóxicos ni las lesiones psicológicas. Están controlados por el empleador y requieren que los empleados renuncien a su derecho a demandar.

4 **Los empleadores necesitan responsabilidad para que nuestros lugares de trabajo sean psicológicamente seguros.** La WPSA crea un incentivo para que los empleadores prevengan y aborden el abuso psicológico en el lugar de trabajo. Requiere que los empleadores hagan lo correcto para enfrentar el daño económico y de salud de los empleados antes de que pueda ocurrir.

5 **Podemos prevenir daños de cualquier tipo.** Ninguna ley erradicará un problema, pero el objetivo es prevenir el abuso psicológico en el lugar de trabajo tanto como sea posible. Prevención significa no esperar hasta que ocurra daño (no sólo daño psicológico o físico). Sexual La ley sobre acoso reconoce que un ambiente de trabajo tóxico es suficiente para recurrir legalmente. La WPSA establece su base para un reclamo legal en un ambiente de trabajo tóxico, de acuerdo con la ley de acoso sexual.

6 **Debe haber un remedio disponible para todos los trabajadores.** Nuestros legisladores diseñaron nuestro sistema legal de pago por juego para favorecer a aquellos que pueden pagar abogados. Debemos hacerlo mejor. Al igual que con las regulaciones para otros daños, también debemos destinar dinero a este problema si queremos solucionarlo. Hacer que el abuso sea ilegal independientemente del estatus de clase protegida (dar más protección a los miembros de clases protegidas) garantizaría que todos, especialmente nuestros trabajadores de bajos salarios más vulnerables, puedan acceder a un remedio y al mismo tiempo ofrecer una acción privada.

QUÉ HACE LA FACTURA

1 **Brinda a los empleados específicos recursos legales para los empleadores que crean un ambiente de trabajo tóxico con un enfoque en comportamientos comunes y específicos que una persona razonable consideraría tóxicos.** Los empleados seleccionados podrán: presentar una orden de restricción contra el empleado que viole esta Ley según la ley estatal; solicitar una investigación interna; eludir un proceso interno amañado informando a una comisión estatal de derechos humanos; o demandar al empleador y/o individuo(s) en violación de esta Ley directamente por daños económicos, compensatorios y/o punitivos y honorarios de abogados. Los empleados también pueden demandar penalmente y optar por revelar públicamente y de forma anónima el resultado del caso, eliminando la capacidad de los empleadores de silenciarlos con acuerdos de confidencialidad.

2 **Requiere que los empleadores reconozcan, monitoreen, detecten, prevengan, desalenten y aborden adecuadamente los incidentes de Abuso psicológico.** Se requerirá que los empleadores: adopten e implementen políticas y capacitación y lleven a cabo una evaluación anual encuesta anónima sobre clima laboral para monitorear la prevalencia del abuso en sus lugares de trabajo.

TOMAR ACCIÓN

Visite WPSAct.org para enviar un correo electrónico a los legisladores de su estado y pedirles que apoyen la Ley de Seguridad Psicológica en el Trabajo.

Use el mapa debajo de “Tomar acción” para enviar rápidamente una carta para solicitar protecciones para los trabajadores. Puedes usar la plantilla de carta o compartir tu propia historia.

Sources: Cunniff, L., & Mostert, K. (2017). Prevalence of workplace bullying of South African employees. SA Journal of Human Resource Management. Retrieved April 20, 2022, from https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/450/500; Hango, D., & Moyser , M. (2018). Harassment in Canadian workplaces. Insights on Canadian Society.; Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. Journal of Psychosomatic Research, 60(1), 63–72. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078 ; Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. Scandinavian Journal of Psychology. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.; Hershcovis, M. S., & Rafferty, A. E. (2012). Predicting abusive supervision. Contemporary Occupational Health Psychology, 92–108. https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch6; Hershcovis, M. S., Reich, T. C., & Niven, K. (2015, January 1). Workplace bullying: Causes, consequences, and intervention strategies. LSE Research Online. Retrieved April 19, 2022, from http://eprints.lse.ac.uk/66031/; Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(1), 87–111. https://doi.org/10.1080/13594320143000861; Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 955–979.; Ng, C. S., & Chan, V. C. (2021). Prevalence of workplace bullying and risk groups in Chinese employees in Hong Kong. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(1), 329. https://doi.org/10.3390/ijerph18010329; Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. Sleep, 32(9), 1211–1219. https://doi.org/10.1093/sleep/32.9.1211; Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. Work & Stress, 25(1), 23–40. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.563133; Sepúlveda-Vildósola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). Workplace bullying during specialty training in a pediatric hospital in Mexico: a little-noticed phenomenon. Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 55, 92–101.; Sprigg, C. A., Martin, A., Niven, K., & Armitage, C. J. (2010). Unacceptable behaviour, health and well-being at work: A cross-lagged longitudinal study. Institution of Occupational Safety and Health.; Vartia-Vaananen, M. (n.d.). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. Finish Institute of Occupational Health. Retrieved 2022. ; Vie, T. L., Glaso, L., & Einarsen, S. (2011). How does it feel? workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. Scandinavian Journal of Psychology, 53(2), 165–173. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00932.; Wu, T.-Y., & Changya Hu. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. Group & Organization Management, 34(2), 143–169. https://doi.org/10.1177/1059601108331217

WORKPLACE
PSYCHOLOGICAL SAFETY
ACT
WPSAct.org