

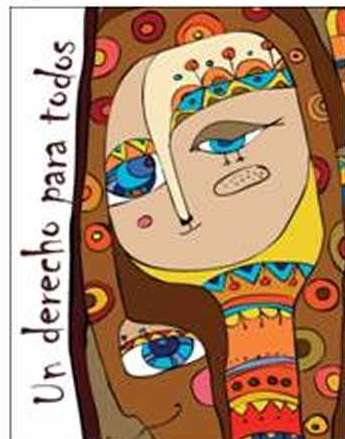


VIOLENCIA LABORAL

Mobbing – Acoso Moral

¿De qué estamos hablando?

TRABAJO DIGNO



EL TRABAJO DIGNO ES UN BIEN

SALARIO JUSTO

PROTECCIÓN SOCIAL

CONDICIONES AMBIENTALES ADECUADAS

RELACIONES INTERPERSONALES



EL RESPETO MUTUO EN LAS RELACIONES LABORALES ES UNA DE LAS
CARACTERISTICAS ESENCIALES DEL
TRABAJO DIGNO

VIOLENCIA LABORAL

Atenta contra:

- Los derechos humanos fundamentales
- El trabajo digno
- La salud y la seguridad de las/os trabajadoras/es

Afecta gravemente:

- La salud física y psíquica
- La vida laboral y social
- Al colectivo del trabajo en general



Se encuadra dentro del grupo de los llamados
Riesgos Psicosociales del Trabajo

FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL



Según la OAVL del MTEySS

- AGRESIONES FÍSICAS
 - ACOSO SEXUAL
- ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO



ACOSO PSICOLÓGICO EN LAS RELACIONES LABORALES

DIFERENTES NOMINACIONES PARA UN MISMO PROBLEMA:

- **MOBBING**
- **ACOSO MORAL**
- **PSICOTERROR LABORAL**
- **HOSTIGAMIENTO LABORAL**



¿QUÉ ES EL MOBBING?

ES UNA DENOMINACIÓN NUEVA APLICADA
A UN FENÓMENO VIEJO.

Raíz del término Mobbing

- Sustantivo “**mob**”: “gentuza, cuadrilla, chusma, gentío, algo así como populacho”
- El verbo “**to mob**”: “arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente”

Mob: significa **MAFIA**

MOBBING

El mobbing o acoso moral en el trabajo alude a:

“toda **conducta abusiva** (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su **repetición o sistematización** contra la dignidad o la integridad **psíquica o física** de una persona, **poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo**”.



Relación Asimétrica
Abuso de Poder



¿POR QUÉ HABLAMOS DE ACOSO MORAL?

“El acoso moral o mobbing es una violencia en pequeñas dosis, que tiene por finalidad excluir o someter al otro.”



HA SIDO DESCRIPTO COMO:

- La patología del silencio
- El síndrome del titiritero
- Síndrome de desamparo aprendido



LO QUE **NO** ES MOBBING O ACOSO MORAL

- ESTRÉS
- CONFLICTO
 - AGRESIONES ESPORÁDICAS
- MALAS CONDICIONES DE TRABAJO
- EXIGENCIAS ORGANIZACIONALES
 - SINDROME DEL “BURNOUT”



POR LO TANTO NADA DE ESTO CONFIGURA
VIOLENCIA LABORAL

¿QUÉ SE OCULTA BAJO ESTE PROCESO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA?

- 1- La no aceptación de la diferencia
- 2- Aliento extremo de la **competitividad**
- 3- El miedo



ESTRATEGIAS Y MODALIDADES PERVERSAS PARA SOMETER A UNA PERSONA A UN PROCESO DE ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

- Manipulación perversa o maltrato en la comunicación
- Atentar contra el trabajo desempeñado
- Accionar contra la reputación o dignidad del/a afectado/a
- Aislamiento social



¿POR QUÉ HABLAMOS DE PERVERSIÓN EN EL TRABAJO?



PERSONAS AFECTADAS POR EL MOBBING

Afecta en general a trabajadoras/es capaces, responsables, bien valoradas/os y creativas/os.

- Los envidiables
- Los vulnerables
- Los amenazantes



Tener presente que **cualquier persona** puede ser víctima de acoso moral, ya que no existe un único perfil que señale a las personas como víctima.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE EJECUTAN EL MOBBING

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia o imagen.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que el/la otro/a está en deuda con él/ella.
- Tiene una autoestima muy baja.
- Suele ser inseguro y recurre al maltrato como modo de reafirmar el respeto y obediencia que cree merecer.
- Exagera, tergiversa y miente.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE EJECUTAN EL MOBBING

- Generalmente se engrandece a costa de los demás.
 - Evita hacerse cargo de sus conflictos.
 - Descarga todo tipo de responsabilidades.
 - Rara vez pide disculpas.
 - Se desembaraza de la culpa.
- Es permanentemente perversa/o.
 - No aspira destruir al otro inmediatamente.
- Rechaza la comunicación directa.
- Niega la existencia del reproche y la existencia del conflicto .
 - Usa un discurso vacío.
- Deja que el/la otro/a se irrite, que salga de sí.
- Suele refunfuñar, o hablar entre dientes.
- Suele no terminar la frase que dice.
- Puede usar un lenguaje técnico y abstracto.
 - Utilizar sarcasmo, burla y desprecio.
- Descalifica, desacredita y aísla
 - Induce al error.

VIOLENCIA LABORAL...

“UNA CARGA COSTOSA”

Para la economía de la Institucion...

!!!NO ES NEGOCIO!!!

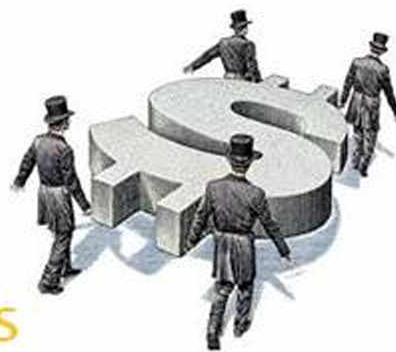
Para la funcionalidad del trabajo...

DESHUMANIZA LAS RELACIONES LABORALES

Para la Sociedad y Estado implica

**COSTOS INDIRECTOS POR LOS EFECTOS CONTAMINANTES DE LA
VIOLENCIA**

**LA VIOLENCIA LABORAL QUIEBRA LA FUNCIONALIDAD DEL
COLECTIVO DEL TRABAJO**



DEFINICIÓN EXTENDIDA DE VIOLENCIA LABORAL

Según lo establece la Resolución MTEySS
N° 05/07



“TODA ACCIÓN, OMISIÓN O COMPORTAMIENTO, DESTINADO A PROVOCAR, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO O MORAL A UN TRABAJADOR O TRABAJADORA, SEA COMO AMENAZA O ACCIÓN CONSUMADA. LA MISMA INCLUYE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO PSICOLÓGICO, MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO, Y PUEDE PROVENIR TANTO DE NIVELES JERÁRQUICOS SUPERIORES, DEL MISMO RANGO O INFERIORES.”

OFICINA DE VIOLENCIA LABORAL

Por resolución MTEySS N 05/07 se crea

LA OFICINA DE VIOLENCIA LABORAL:

Según de la OAVL, de acuerdo a las consultas realizadas:

Según Tipos de Violencia

Sexual	8%
Física	10%
Psicológica	82%

Según posición de quien ejerce la violencia en la organización

Superior	88%
Par	10%
Tercero	2%

DERECHOS VULNERADOS

LA VIOLENCIA LABORAL
CONFIGURA UNA VIOLACIÓN
A LOS **DERECHOS HUMANOS**
Y A LA
LEGISLACIÓN NACIONAL



LEYES Y NORMAS DE REFERENCIAS:

- *La protección del derecho civil*
- *La protección del Derecho Penal*
- *Normativa a Nivel Provincial y local**
- ✧ *Convenios Colectivos de Trabajo* Nacionales y Provinciales
- *Convenios y Tratados Internacionales*



*de aplicación en el ámbito público a excepción de Entre Ríos, que alcanza al ámbito privado

ALGUNAS RECOMENDACIONES...

- Tener presente que hay cosas que se pueden cambiar si hablamos desde el principio.
- Las largas conversaciones de asuntos privados ofrecen situaciones de ataques innecesarios.
- No deje que todo recaiga sobre usted, si el caso lo requiere acuda a un profesional que lo pueda ayudar.
- Evitar arrebatos, la ira es el principal aliado del acosador.
- No aceptar ordenes ambiguas, si no entendió pida que le expliquen mejor.
- No compadecerse de uno mismo... siempre hay salidas más creativas.
- Anotar los incidentes, en caso de querrela jurídica pueden servirles.
- No participar de situaciones de competitividad.
- Evitar hacerse cargo de lo que no le corresponde.
- Dar en su justa medida.
- Cuidar su AUTOESTIMA.

CONCLUSIÓN

LA VIOLENCIA LABORAL
NO DISCRIMINA



EL ACOSO MORAL ES INMORAL

REFLEXION FINAL...

“Para hacer el mal cualquier persona es poderosa”

Fray Luis de León (1527-1591)

