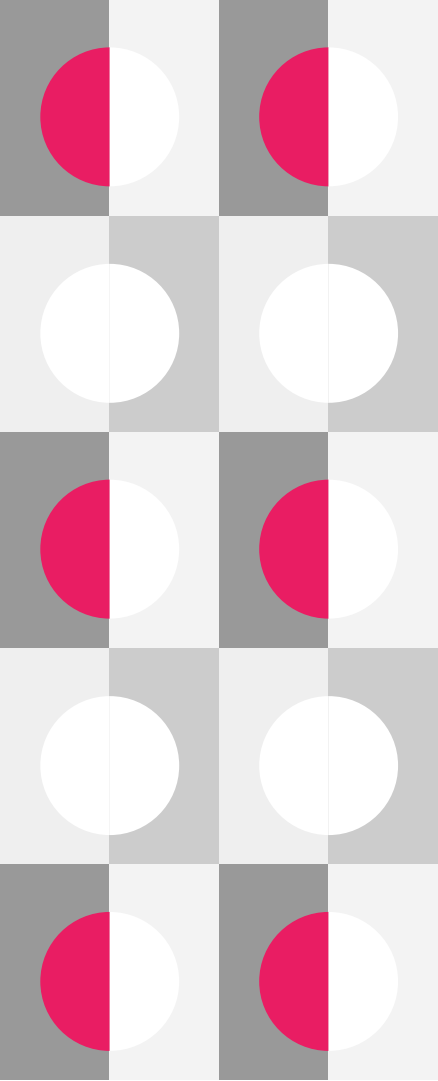


VIOLENCIA LABORAL

Aspectos Psicológicos

Lic. Maria Eva Jimenez
Lic. Tatiana Medina



- **TRABAJO: PRODUCCIÓN**
- **CONVIVENCIA DE LAS PERSONAS**
COMPONENTES ÉTICOS Y SOCIALES

**Cuando las reglas se rompen=
violencia**

VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro.

Situación recurrente y sostenida en el tiempo.

- **La violencia laboral además de afectar a la víctima individualmente golpea a todo el grupo, reduciendo su capacidad de trabajo; por ello todo el grupo debe enfrentar la situación.**
- **Persona objetivo de maltrato, no toma conciencia y se produce lentamente un ANIQUILAMIENTO DE SU IDENTIDAD (susecion de acciones destinadas al derrumbe animico y psicologico).**

CÓMO SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA LABORAL (Acciones)

- **Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas.**
- **Falta de información de la normativa laboral.**
- **Obturación de los canales de comunicación.**
- **Dirección con liderazgos negativos.**
- **Formas de ascenso no transparentes.**
- **Inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores**

SENTIDOS EN QUE SE PRESENTA LA VIOLENCIA LABORAL

- **Sentido vertical:** es cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel en el organigrama.

Descendente: desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subordinados.

Ascendente: desde los trabajadores hacia un superior.

- **Sentido horizontal:** es cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

- **Agresión física:** es toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.
- **Acoso sexual:** es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Intimidatorio- Humillante.

FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

- **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.
- **Ciber-acoso:** implica “el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites”.

(Victima: no se entera)

EL PROCESO DE LA **VIOLENCIA** **LABORAL**

2 TIPOS DE SITUACIONES

- Procurar el aislamiento, marginación y exclusión del sujeto maltratado, logrando a posteriori el desplazamiento de éste de su puesto de trabajo o bien su renuncia, objetivo que se busca a cualquier costo.
- Es ejecutada por personalidades cuya justificación es causar daño al otro, sin segundas intenciones, es decir, que disfrutan provocando dolor y sufrimiento en otras personas.

- **Puede ejercerse por acción u omisión.**
- **Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.**
- **Configura una violación a los derechos humanos y laborales**

FASES DE LA VIOLENCIA LABORAL

1- Desconcierto: en el inicio suele haber un factor desencadenante. A este factor le sigue un período de críticas y de ataques sin fundamento; la persona atacada intenta adaptarse y ello le produce un elevado nivel de estrés.

2- Reacción: la víctima opone resistencia, intenta hacer frente, el estrés aumenta.

En esta situación hay más posibilidades de que cometa errores .

- **Estigma:** la víctima es estigmatizada y se ve desbordada por la situación, aparecen trastornos físicos y psíquicos que pueden llevar a bajas laborales largas y reiteradas. “Persona conflictiva”.
- **La solución:** la víctima inicia un camino en busca de justicia y reconocimiento, que es difícil de conseguir sin información, ayuda y comprensión por parte de los demás

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

TRABAJADOR:

salud psicofísica y puede producir situaciones negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

ORGANIZACION :

malestar, y disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social.

SOCIEDAD

Consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de renuncias. Aumentos de accidentes laborales.
- Incremento del ausentismo. Falta de capacitación
- Insatisfacción con el trabajo. Aumento de reclamos
- Falta de claridad en las directivas laborales.
- Dificultad en la integración en las tareas.
- utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- desigualdad existente entre el poder de negociación¹⁴ del empleador y los trabajadores.

SITUACIONES QUE NO IMPLICAN VIOLENCIA LABORAL

Conflictos laborales:

Ejemplos: un jefe con mal carácter o muy exigente, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

Exigencias organizacionales:

pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización , por ejemplo cambios de puesto, sector u horario.

SITUACIONES QUE NO IMPLICAN VIOLENCIA LABORAL

- **ESTRÉS LABORAL:** es la respuesta fisiológicas, psicológica y de comportamiento de un individuo, que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
- **BURN OUT :** síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal.



Violencia y perspectiva de género

Definición de violencia de naciones unidas:

“Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Diferencias entre sexo y género.

SEXO refiere las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.

GENERO estaría dado por el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla .

LEY 26.485 Ley de Protección integral para prevenir , sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en ámbitos que desarrollan sus relaciones interpersonales:

VIOLENCIA (Art. 4º)

Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Tipos y Modalidades (Arts. 5º y 6º)

- Física
 - Psicológica
 - Sexual
 - Económica y Patrimonial
 - Simbólica
- Violencia Doméstica
 - Violencia Institucional
 - Violencia Laboral
 - Violencia contra la Libertad Reproductiva
 - Violencia Obstétrica
 - Violencia Mediática
 - Violencia Callejera
 - Violencia Política

VIOLENCIA INSTITUCIONAL



- Realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley.

VIOLENCIA LABORAL

- Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo exigiendo requisitos , sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, o la realización de test de embarazos.

VISIBLE

INVISIBLE

ASESINATO
AGRESIÓN FÍSICA
VIOLACIÓN
ABUSO SEXUAL
GRITAR
AMENAZAR
INSULTAR

HUMILLAR

DESVALORIZAR

DESPRECIAR

IGNORAR

CULPABILIZAR

CHANTAJE EMOCIONAL

HUMOR SEXISTA

CONTROLAR

PUBLICIDAD SEXISTA

INVISIBILIZACIÓN

LENGUAJE SEXISTA

ANULACIÓN

MICROMACHISMO

FORMA EXPLÍCITAS

FORMAS SUTILES

CICLO DE LA VIOLENCIA

ANSIEDAD,
MIEDO Y CULPA

VIOLENCIA
"SUTIL"

1 "ACUMULACIÓN
DE TENSIÓN"



PREVIA A LA VIOLENCIA FÍSICA,
HAY VIOLENCIA PSICOLÓGICA.

LA VIOLENCIA SEXUAL ES FÍSICA
Y PSICOLÓGICA.

LA VIOLENCIA ECONÓMICA
TAMBIÉN ES PSICOLÓGICA

MAYORMENTE
ES VIOLENCIA
VERBAL Y
PSICOLÓGICA

LA VÍCTIMA SUELE
JUSTIFICAR AL
AGRESOR...
ESPERA QUE
CAMBIE.

LA VIOLENCIA
FÍSICA,
TIENE CONSECUENCIAS
PSICOLÓGICAS

LA VIOLENCIA
PSICOLÓGICA
TAMBIÉN PUEDE
TENER CONSECUENCIAS
FÍSICAS

PERDONAME,
NO LO VUELVO A
HACER-TE AMO



MIRA COMO
ME PONES
LO QUE ME
HACES HACER!



EN ESTA ETAPA
ES MÁS DIFÍCIL
PARA LA VÍCTIMA
VOLVER A TERMINAR

3 "LUNA
DE MIEL"

2 "EPISODIO
AGUDO DE
VIOLENCIA"

DESPUÉS DE ESTA ETAPA,
VUELVEN A OCURRER LAS 2
ANTE RIOS. LOS EPISODIOS
DE VIOLENCIA SON MÁS GRAVES
Y LAS FASES 1 Y 3 SE ACORTAN
HASTA ENTRAR EN UN
PROCESO DE VIOLENCIA
CONTINUA.

EL VIOLENTO
SE MUESTRA
ARREPENTIDO Y
CARINOSO. TEME SER
ABANDONADO - DENUNCIADO
HARA TODO LO POSIBLE
PARA QUE LA MUJER "DUÍDE" Y
CREA QUE PODRÁN SUPERARLO
Y NUNCA VOLVERÁ A OCURRIR,
IDEALIZANDO LA RELACION.

SE VE EMPUJÓN,
HASTA GOLPES AMENAZAS,
VIOLACIÓN... SITUACIONES
DE PELIGRO, MUY GRAVES

ESTA ETAPA NO SE PUEDE
PREDECIR NI CONTROLAR. LA VÍCTIMA "APRENDE"
A DESARROLLAR MECANISMOS QUE RETRAJEN
EL ATAQUE: OBEDECENCIA, SUMISIÓN, SILENCIO,
ACCEDER ANTE CADA DEMANDA, ETC.

MUCHAS
VE ANIMAN
A CONTROLAR
O DENUNCIAR

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL

- Elaborar políticas y planes para combatir la violencia.
- Generar sentido de pertenencia y buen clima laboral.
- Fomentar la conciencia sobre los riesgos y las consecuencias destructoras de estas prácticas.
- Desarrollar campañas de sensibilización y difusión sobre el tema.
- Si se detecta un problema de violencia, averiguar si se extiende a otros trabajadores de la organización.
- Crear y proveer un espacio de escucha a los trabajadores.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales de las personas que trabajan y para protegerlas contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo.

En ese caso, el empleador responderá por los daños que puedan sufrir los trabajadores como consecuencia de la violencia laboral.

¿Cómo desactivarla?

Cuestionar la ideología predominante

Reconocer que los derechos son de todas y todos

No repetir chistes o frases homofóbicos, raciales, misóginos

Reconocer que existen nuevas formas de relación en las que se privilegia el respeto y la equidad entre las personas.

Generar conciencia que la violencia simbólica no es natural, por lo que es posible crear modificaciones en el ambiente.

MUCHAS GRACIAS!