



Programa  
Calidad de Empleo  
Facultad de Psicología - UNC



# COMISIÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL



## PRIMERAS JORNADAS SOBRE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



Precisando los términos:

**violencia de género**

**violencia laboral**

**acoso laboral**

***conflicto laboral***



## Violencia laboral:

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su lugar de trabajo.

Se define como:

*“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 de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.*

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, creada en 2007.



## Sus términos:

*“acción, omisión o comportamiento”*

*“como amenaza o acción consumada”*

*“destinado a provocar, directa o indirectamente”*

*“daño físico, psicológico o moral”*



## Incluye:

➤ *violencia de género*

➤ *acoso* { *psicológico*  
*moral*  
*sexual*



# Violencia de género

## LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES N° 26.485 (2009)

- Objeto:

Promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida.

- Artículo 4°:

Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.



## Discriminación:

Distinción, exclusión o restricción por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

(Art. 16° de la Constitución Nacional y Ley N° 23592)



## Acoso laboral

Conjunto de actos hostiles que ocurren de modo crónico, continuado y repetitivo, que atentan contra la dignidad, ofenden o perjudican a aquellos que son blanco de las hostilidades.

Hay intencionalidad clara. Las acciones son deliberadamente hostiles y se llevan a cabo de forma encadenada y continuada.

Para que una situación sea considerada acoso, ésta debe ocurrir de forma frecuente y durante cierto tiempo:

Hay consenso sobre una frecuencia de como mínimo una vez por semana y en un período de duración de como mínimo seis meses.



Según la **dirección** en que se dan las conductas, se distinguen los siguientes tipos:

El acoso vertical **descendente** (procedente de un superior jerárquico):

Tiene consecuencias muy graves sobre la salud, ya que la víctima se siente muy aislada y le es dificultoso hallar recursos para lidiar con la situación.

Además le suele ser difícil distinguir entre las conductas abusivas y las prerrogativas de la jerarquía.

La misma noción de subordinación remite a una relación desigual, de la que algunas personas ubicadas en posición de mayor jerarquía pueden aprovecharse.



- El acoso ***horizontal*** (procedente de los colegas):

Este tipo de acoso es frecuente cuando dos pares rivalizan para la obtención de un puesto o un ascenso.



- El acoso ***mixto***:

Es raro que un acoso horizontal persista si, en algún momento, no se vive como un acoso vertical descendente, dado que la jerarquía no hace nada y deja hacer. Entonces es cómplice o se convierte en ello.

Cuando una persona se halla en posición de chivo expiatorio, haya sido iniciativa de un superior jerárquico o de los colegas, la designación se extiende rápidamente a todo el grupo de trabajo.



- El acoso ***ascendente***:

El acoso laboral a un superior por uno o más subordinados se toma poco en consideración; sin embargo, puede ser igual de destructivo.

Las víctimas de estos casos no saben a quién dirigirse para defenderse: dada su posición, son renuentes a recurrir al sindicato que los represente, y resulta muy difícil presentar su situación a la justicia con esperanza de ser tomado con seriedad.



Las conductas en los casos de acoso se pueden ordenar en función de las consecuencias sobre la víctima, como ***acciones dirigidas a:***

- limitar la capacidad de la víctima para comunicarse libremente,
- limitar el contacto social de la víctima,
- destruir su reputación personal,
- limitar o desacreditar su actividad laboral,
- atentar contra la salud física de la víctima.



¿Por qué se producen casos de violencia laboral y acoso?

Tres planos:

- 1) en función de la personalidad de la víctima y del acosador;
- 2) en función de las características inherentes a las interacciones humanas en las organizaciones; y
- 3) en el clima, el ambiente y la organización del trabajo.

Coincidencia en que el acoso en el trabajo encuentra explicación en las dinámicas de poder de los grupos, por lo que **las variables organizacionales son más fuertes como predictores** del acoso que las variables personales.



## Qué **NO** es violencia laboral:

- **Conflictos laborales:** Causas o motivos explícitos o identificables. Dificultades de relación, reclamos por condiciones laborales. Ej.: jefe difícil, roces, incidentes aislados.
- **Exigencias organizacionales:** Necesidad de atender a exigencias puntuales, con respeto a los derechos del trabajador. Puede incluir cambios de puesto, sector, horarios.
- **Períodos de mayor exigencia:** Por ejemplo, circunstancias estacionales.
- **Estrés laboral:** Reacción normal frente a los estímulos del trabajo. Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento por adaptación a la actividad.



Elijan uno de los casos y consideren:

a) ¿ Qué puede hacer el trabajador? Y si sos su compañero, ¿qué harías?

c) ¿Qué puede hacer el delegado?

Con el trabajador.

Con otros trabajadores

Ante el empleador



## ¿A quién afecta la violencia laboral?

Al trabajador o trabajadora:

- Estrés, tensión nerviosa, ansiedad, problemas familiares.
- Depresión, baja autoestima, insomnio, fobias.
- Jaquecas, problemas digestivos, fibromialgia, otros síntomas psicósomáticos.
- Aislamiento, culpabilidad, menor rendimiento.
- Aumento de ausentismo, de accidentes, suicidio.
- Temor o pérdida del empleo.



## A la organización

- Malestar generalizado
- Baja de la productividad
- Desaprovechamiento de capacidades
- Desprestigio social



## A la sociedad

- Consolida la discriminación
- Hace que los DDHH sean sólo declaraciones
- Provoca descreimiento en las instituciones
- Hace que se vea al trabajo como un castigo
- Ratifica la ley del más fuerte



## Criterios para la intervención

Escuchar al compañero para precisar cuál es y cómo se presenta la situación, y si efectivamente se trata de violencia laboral.

Identificar y precisar si una situación es violencia laboral es similar a realizar un diagnóstico y, a partir de ahí, poder adoptar las medidas más adecuadas para su resolución.

Si la situación se identifica como tal:



## Criterios para la intervención

Es importante brindar **orientaciones**:

➤ En cuanto al trabajo:

- En caso de no concurrir al trabajo justifique su ausencia en forma fehaciente.
- Recopile y guarde toda aquella documentación que dé cuenta de algún tipo de maltrato (planillas con horarios, notas o correos electrónicos, grabaciones, mensajes de texto por celular).
- Si le aplican una sanción, antes de notificarse, consulte con el sindicato.
- Antes de aceptar cualquier modificación de horarios, tareas, sede, puesto, etc., consulte con el sindicato ya que tiene derecho a solicitar que le sea comunicada por escrito.



## Criterios para la intervención

Es importante brindar **orientaciones**:

- En cuanto a su salud psicofísica:
  - Sugerir que se procure asistencia profesional adecuada, y que el profesional que lo atienda le extienda un certificado en el que relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo.



## Criterios para la intervención

### ➤ PONERLO EN CONTACTO CON EL SINDICATO

### **Gabinete Interdisciplinario de Abordaje de Situaciones de Violencia de Género y Violencia Laboral.**

Atiende en la sede del sindicato, 9 de Julio N°642, 2do piso. Oficina N°3.

Días y horarios:

Lunes: de 8:30 a 10:30 hs. Lic. Lario Mariela y Ab. Reynaga Micaela

Miércoles: de 17 a 19 hs. Ab. Reynaga Micaela y Lic. Murua L. Roxana

Jueves: de 17 a 19 hs. Lic. Lario Mariela y Lic. Murua L. Roxana



Programa  
Calidad de Empleo  
Facultad de Psicología - UNC

