



Guía para identificar los actos de violencia laboral



índice

Introducción	3
Capítulo 1.Definiciones y conceptos	5
¿Qué es la violencia laboral?	6
¿Qué se considera acoso sexual?	9
¿Qué es el mobbing o acoso laboral?	11
Capítulo 2 Lo micromachismos en el ámbito laboral	12

Introducción

¿Qué necesitas para reconocer la violencia laboral?

Observar, Escuchar, indagar, analizar y actuar.

Instrucciones para reconocer el acoso laboral.

Si aún no se cuenta con una cultura de denuncia, es importante que te des una vuelta y observes, escuches indagues. Si no tenemos esta cultura no todos tienen el valor para poner un alto, ni mucho menos denunciar.

OI

El campo

Observar, Escuchar, indagar, analizar y actuar.

¿Qué debes Observar?

- **El estado anímico de las personas de todas las áreas de tu empresa:** Observar el estado anímico de los trabajadores es algo muy importante. Si deseas detectar casos de acoso laboral debes estar muy atento a este punto. Los trabajadores acosados tienen a mantener unos niveles de estrés muy altos. Si observas que uno de los trabajadores de tu empresa muestra estrés e inseguridad todo el tiempo seguramente hay que indagar, escuchar, analizar y actuar, claro el estrés se puede manifestar por muchas razones, por eso hay que encontrar la razón, ya en otros episodios estaremos conversando sobre el estrés en particular, pero hoy lo importante es descartar que sea por una situación de acoso de cualquier índole.
- **El contacto físico:** otra de las formas de tratar de reconocer el maltrato laboral es analizando el contacto entre trabajadores. En el punto anterior señalamos que un trabajador acosado será aislado e ignorado. Esto se puede observar en el contacto entre los trabajadores. No solo nos referimos al contacto físico y directo que puede mostrar este aislamiento sino también a la ausencia de llamadas y otro tipo de contacto corporativo como, por ejemplo, el correo electrónico.
Las críticas: las críticas son algo muy habitual en todos los trabajos. Sin embargo, no todas las críticas son iguales. Un acosado siempre recibirá críticas hirientes, hostiles, y constantes.
- **El aislamiento:** los trabajadores acosados son aislados del resto del grupo de trabajo. Además suelen ser desacreditados e ignorados en cualquier reunión de trabajo.
Casos de violencia: los casos de violencia suelen ser los más fáciles de reconocer. Por supuesto no solo nos referimos a la violencia física sino también a la verbal. Las amenazas, el boicot al trabajo, el daño a la imagen laboral y personal del acosado o la reducción del salario sin una motivación real son algunas de las formas más comunes de violencia en el acoso laboral.



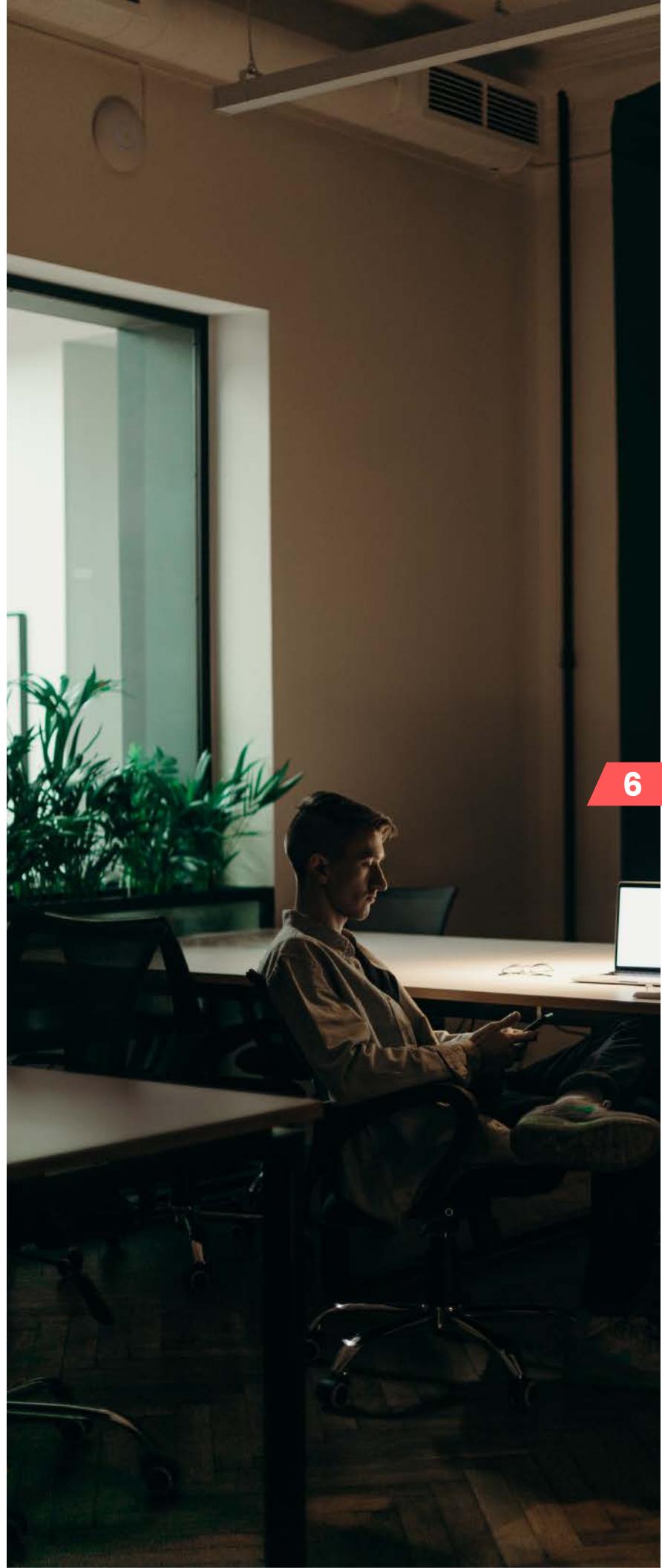
¿Qué debes escuchar?

Lo que se dice entre pasillos, escuchar escuchar y escuchar. Muchas veces lo que se encuentra de información uno en espacios informales nos muestra otro lado de la moneda.

¿Qué debes Analizar?

Las palabras y los gestos: otra de las cuestiones que pueden ayudarte a reconocer el acoso laboral es observar las relaciones que existen entre los trabajadores y tratar de analizar las palabras y los gestos que utilizan entre ellos, tanto la comunicación verbal como no verbal.

Los acosados viven en una ofensa continua por parte de sus acosadores. La mayor parte de las veces el acoso es bastante obvio y reconocible. Burlas, apodos, agresiones verbales, expresiones faciales de rechazo.



02

La herramienta



Toda indagación deberá ser realizada con conciencia y principalmente cuidando la integridad de las posibles víctimas de acoso en su organización, es por esto que te damos primero unos tips para su implementación.

- Diseña la encuesta con reactivos descriptivos, claros y no sugestivos.
- Elabora el mensaje que darás apoyado por la alta dirección en el que resalte la importancia de responder la encuesta para fomentar una cultura y espacios libres de violencia.
- Dentro de la comunicación resaltar que será totalmente anónima para cuidar la integridad de todos.
- La encuesta deberá ser confidencial. Asegúrate de que sea transparente la aplicación de la encuesta. Si la realizas en papel no solicites nombre. Puedes solicitar solamente área dentro de la empresa siempre y cuando no haya una sola persona en el área. Si es digital solamente solicita de igual forma el área de la empresa, turno, edad, género. Pero no más.
- Sobre las respuestas deberán ser enfocadas por frecuencia de comportamiento:

8

4. Todo el tiempo

3. La mayoría de las veces

2. Pocas veces

1. Nunca

Dando valor a la respuesta de mayor a menor.

La plataforma que utilices deberá darte **datos basados en promedios de respuesta**. Hay muchas formas de darle lectura a los resultados, lo importante es que por lo menos te pueda dar los siguientes datos:

- Generales
- Por área
- Por departamento
- Por género
- Por edad
- Por reactivo

El análisis de la data podrías darle un significado similar a la siguiente propuesta.

Promedio General

Todo el tiempo a la mayor parte del tiempo 3.1 a 4. Espacios consistentes de violencia

Pocas veces a la mayor parte de las veces 2.1 a 3 Espacios con violencia

Pocas veces a nunca 1.1 a 2 Espacios con violencia esporádica alerta.

Algunos reactivos que pueden ser útiles en tu exploración, no son definitorios podrías integrar otros adicionales, solo asegúrate de que sean lo más generalizados posible.

- Se han hecho comentarios negativos, hostiles sobre tu inteligencia, capacidades o habilidades.
- Has recibido ofensas o insultos directos o indirectos en algún momento de tu estancia en la empresa.
- Consideras que se niegan a responder tus solicitudes de forma arbitraria ya sea telefónica o correo electrónico?
- Sientes miradas hacia tu persona hostiles y amenazantes
- Te han regañado o denigrado frente a otros.
- Has sido víctima de rumores.
- Has sido sujeto a burlas.
- Te han excluido de reuniones sociales relacionadas con el trabajo.
- Has sentido coqueteos o insinuaciones excesivas e incómodos por parte de un compañero.
- Han mostrado poca empatía e indiferencia cuando lo has pasado mal.

- Se retiran con rapidez de los lugares cuando tú has llegado.
Han llegado tarde de manera consistente a reuniones que tú has convocado.
 - Ignoran las peticiones directas para la mejora de tus resultados, desempeño o integridad dentro de la organización.
-
- Te han dado una fecha límite, sin fundamento, poco razonable, o una cantidad de trabajo excesiva.
 - Te interrumpen e invalidan tus comentarios o sugerencias.
 - Te han aplicado la ley del hielo individual o en grupo.
 - Han destruido o se han llevado sin motivo recursos que necesitabas para hacer tu trabajo.
 - Te han negado un ascenso sin una razón válida.
 - Te han acusado de cometer un error deliberadamente.
 - Te han puesto trampas para equivocarte.
 - Has tenido que aguantar señalamientos o linchamientos por no estar de acuerdo con alguien.
 - Te niegan información que necesitabas para cumplir con tus resultados.
 - Has denunciado algún tipo de acoso en la empresa.
-
- Han sido ignoradas tus denuncias sobre injusticias, hostigamiento u acoso sexual.
 - Sabes que cuentas con una línea de escucha o buzón de denuncia de violencia laboral.
 - Te sientes con la fuerza para denunciar a la persona por la que te sientes amenazada.
 - Puedes agregar, modificar la redacción según la data que quieras obtener.

Explorar situaciones de violencia nunca ha sido fácil ni cómodo, pero hoy este primer acercamiento puede cambiarle la vida a alguien en tu organización además de ganarse una nueva reputación como empresa enfocada a crear una cultura de bienestar libre de violencia.



Bibliografía:

- Figuerola, N. (s/f). *Violencia Laboral: Mobbing*. Wordpress.com. Recuperado el 31 de enero de 2022, de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2014/09/violencia-laboral-mobbing1.pdf>
- Gob.mx. Recuperado el 31 de enero de 2022, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf
- 50 preguntas sobre el acoso laboral. (2016, enero 27). Concilia2. <https://www.concilia2.es/50-preguntas-sobre-el-acoso-laboral/>

