



Adiós a la violencia laboral

Definiciones y conceptos esenciales
para **atender situaciones 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

En México el 86% de las personas laboralmente activas han sufrido Violencia laboral en diferentes momentos de su trayectoria.

El Departamento de Estudios Socio Urbanos del CUCSH de la Universidad de Guadalajara (Udeg), indicó que los casos de acoso laboral, mejor conocido como "mobbing" incrementa cada día, y no sólo en las personas que lo sufren, sino también en las diferentes modalidades en las que se genera. Beatriz Adriana Bustos Torres, investigadora de éste departamento universitario detalló que la presión psicológica, encargo de tareas de última hora, órdenes que cambian de un día para otro, trato diferenciado entre empleados, burlas, insultos o de plano acoso sexual, son algunas torturas que empleados de Jalisco sufren en sus trabajos y muchas en silencio.

"No hay oficio que se salve o empresa que esté exenta. Y en el occidente del país, el fenómeno aumenta" expresó la socióloga de la UdeG, quién actualmente desarrolla un libro sobre violencia laboral en el Occidente de México, estudiando casos de Aguascalientes, Colima y Jalisco; ha publicado previamente artículos al respecto.

La Violencia ha sido un terrible cancer social que tiene una larga historia y aunque hoy nos enfocaremos a la violencia laboral.

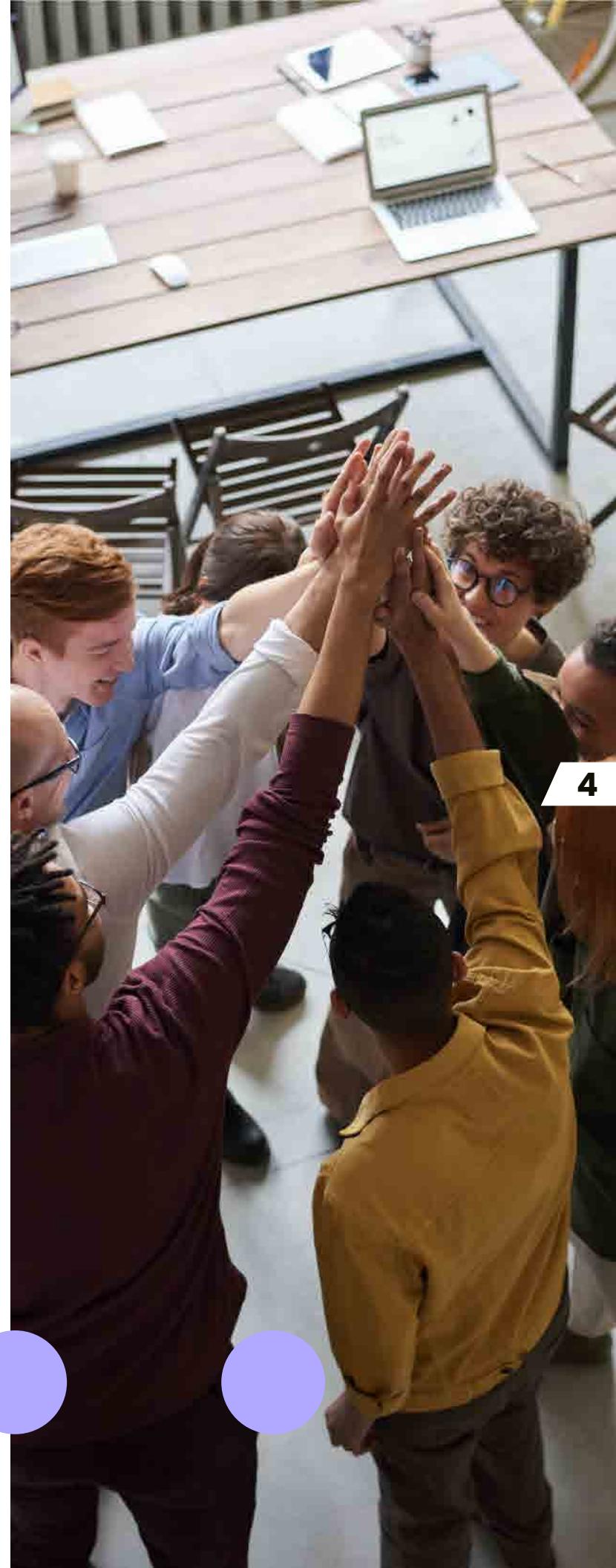
Recordando una cita de Humberto Maturana que hace referencia a nuestro entero vivir:

"Desgraciadamente, todo parece indicar que hemos entrado ya en la fase final de este camino en el cual la incomprendión de los seres humanos entre sí, amenaza con la destrucción sistemática no solo de la vida humana en el planeta sino mucho antes aún, de la vida interna, de la confianza básica de unos en otros, que es la base fundamental del vivir social"

Nosotros en Grow Incubadora de mentes creativas, creemos que ya llegó el momento de fomentar uno de los mejores estados del ser humano y es sentirse seguro, en confianza y respetado y claro amado.

La violencia es una problemática espinosa de todos los tiempos, pero los tiempos han cambiado, y hoy teniendo la conciencia de que es posible crear espacios libres de violencia nosotros en Grow a través de Check035 queremos contribuir para que suceda de la mejor manera y esta es "aprendiendo las nuevas formas de relacionarnos con y en la vida profesional y laboral.

Ya que la violencia también se considera un acto aprendido. Hoy podemos aprender a ser No violentos.



01

Definiciones y conceptos

1.1 ¿Qué es la violencia laboral?

La palabra violencia viene del latín como violentia, asociado al adjetivo violentus, distinguiendo el proceder violento de un individuo, con fuerza o vigor.

La violencia en el lugar de trabajo es la violencia o la amenaza de violencia en contra de los colaboradores. Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo y puede empezar con las amenazas y la agresión verbal y terminar por las agresiones físicas y el homicidio una de las más grandes causas de decesos asociados con el trabajo. En cualquier forma en que se manifieste, la violencia en el lugar de trabajo es una preocupación creciente para los empleadores y los empleados de todo el mundo.

Resulta un absurdo creer en un ámbito libre de violencia, en una sociedad donde justamente es la violencia en sus diversas manifestaciones, física, psicológica, emocional, sexual, económica, patrimonial, simbólica, mediática, institucional, quien protagoniza la escena cotidiana.

En 1996, la 49º Asamblea Mundial de la Salud reconoció a la violencia como una epidemia soslayada, considerando que en el corto plazo superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de morbilidad y mortalidad prematura en todo el mundo, y pasó a considerarla como una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las Naciones.



Coincidamos en que la cultura dominante es en su esencia violenta. Todos hemos internalizado y naturalizado un discurso violento. A la mayoría, no nos es ajeno el presenciar un hecho violento, e incluso violentar o ser violentados. Cada día, por acción u omisión, avalamos múltiples violencias, aun cuando nuestra intención fuese la contraria. De este modo, un fenómeno netamente cultural como es la violencia, a la mayoría de las personas les resulta natural, como parte de la vida, como algo normal, propio de los vínculos interpersonales.

En palabras de Nelson Mandela “Muchas personas que conviven con la violencia casi a diario la asumen como consustancial a la condición humana, pero no es así. Es posible prevenirla, así como reorientar por completo las culturas en las que impera... Los gobiernos, las comunidades y los individuos pueden cambiar la situación”

En términos generales, las situaciones de violencia laboral buscan intimidar, apagar, reducir, amedrentar y/o consumir física, emocional y/o intelectualmente a la víctima, con vistas a desplazarla o eliminarla de su puesto de trabajo en la organización. Esto último puede resultar de un interés específico propios de contextos competitivos (tal como es el ámbito laboral) o bien, satisfacer necesidades del victimario acordes con un perfil psicológico con tendencias psicopáticas.

Estamos en un momento crucial, la Educación es clave para comprender y dimensionar los alcances, impactos y trascendencia que tiene la violencia en nuestras vidas, debemos construir juntos entornos libres de violencia para alcanzar bienestar profesional y personal en las organizaciones.

1.2 Conoce lo que no se considera violencia Laboral

- **Conflictos laborales:** divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil; roces; tensiones; incidentes aislados; reclamos laborales.
- **Exigencias organizacionales:** pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y a sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).
- **Estrés laboral:** se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas. La persistencia de acoso laboral puede provocar estrés. Pero no se considera violencia laboral. Ya que éste mismo podría depender o derivarse de otros factores, los cuáles hay que atender, pero hay que tener cuidado en no catalogarlo directamente como violencia laboral.
- **Burn out:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurre con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y de la educación. Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo “¿Qué es la violencia laboral?”¹⁶.

8

No es acoso laboral, todo lo pactado en un contrato colectivo, cumplimiento de políticas, como:

- Pedir resultados
- Pedir el cumplimiento de un acuerdo contractual
- Pedir avances
- Corregir errores
- Retroalimentar una actitud que esté afectando al equipo o compañía.
- Pedir apoyo para proyectos especiales.
- No estar de acuerdo o no aceptar propuestas inviables para ese momento de la empresa.

Recuerda lo que puede considerar violencia laboral, todas las conductas o actitudes que vayan en contra de la integridad de una persona ya sea física o psicológica y además esté cargado de conductas o expresiones violentas.

Acoso Sexual

¿Qué es el acoso sexual? Es un abuso de poder, de una persona a otra, es sexista puede ser desde el rol por subordinación o no, también se da entre compañeros. No importa si se realiza solo acto o en varios actos.

El hostigamiento únicamente conocido como mobbing o acoso moral, también se considerado como acto de violencia, por abuso de poder, y puede ser de jefes a colaboradores, entre compañeros, de colaboradores a jefes e institucional.

Acoso sexual y hostigamiento pueden ser realizados en el ámbito laboral tienen niveles de escalamiento, y por eso es importante identificarlos desde los niveles más bajos y erradicarlos de nuestra cultura.

¿Qué se considera acoso sexual? El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

La Organización Internacional de Trabajo identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)



¿Como se manifiesta el acoso sexual? El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Algunos ejemplos son:

Contacto físico innecesario y no deseado.

Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.

Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.

Petición de favores sexuales.

Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.

Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.

Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.

Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.

Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.



1.3. Mobbing

¿Qué es el mobbing o el acoso laboral?

El mobbing o acoso laboral es un grave problema que afecta a una gran proporción de trabajadores, para los que acudir a su puesto de trabajo acaba resultando una auténtica pesadilla.

El hostigamiento y el acoso sexual pueden manifestarse en diversas conductas

Verbales

- Piropos o comentarios no deseados en relación a la apariencia física o sexual.
- Burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa



Físicas

- Exposición de imágenes de naturaleza sexual.
- Miradas o gestos sugestivos que incomoden.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos u otros mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Contactos físicos no deseados.
- Bloquear el paso con gestos sexuales o forzar besos y abrazos.
- Espiar
- Violación

Promesas / Recompensas

- Promesas implícitas o explícitas de trato preferente o beneficios, como ascensos, incremento de sueldo, o contratación a cambio de favores sexuales.

¡No te calles! El acoso laboral es un tema serio, puede repercutir en tu desempeño y tu vida personal. Si estás en esta situación, acude con Recursos Humanos, ellos te orientarán para solucionar el acoso que te impide trabajar.

La violencia suavizada, disfrazada, hace fácil que la parte opresora descalifique cualquier reclamación que se le haga sobre su comportamiento. Argumenta exageración, hipersensibilidad, paranoia o cualquier pretexto para callar los reclamos. Pero eso no es sino una continuación de la agresión original.

02

Micromachismos en el ámbito laboral

Es importante identificar, reflexionar y modificar comportamientos que en general los hombres suelen tener y que pueden generar incomodidad en las mujeres y en otros hombres con masculinidades no hegemónicas. Muchas veces, se dan de forma inconsciente o están tan internalizados que cuesta percibir qué es lo que incomoda. A estos comportamientos los llamamos “micromachismos”. Los micromachismos son expresiones sutiles, cotidianas y culturalmente aceptadas del machismo.

Los que se presentan más comúnmente en los entornos laborales son:

Mansplaining: este concepto hace referencia a situaciones en las que un varón interrumpe a una mujer para explicarle algo que ella ya sabe o en lo que, incluso, muchas veces es experta. Es importante entender que, más allá de la buena intención con que se haga esto, suele ser desvalorizante para la mujer.

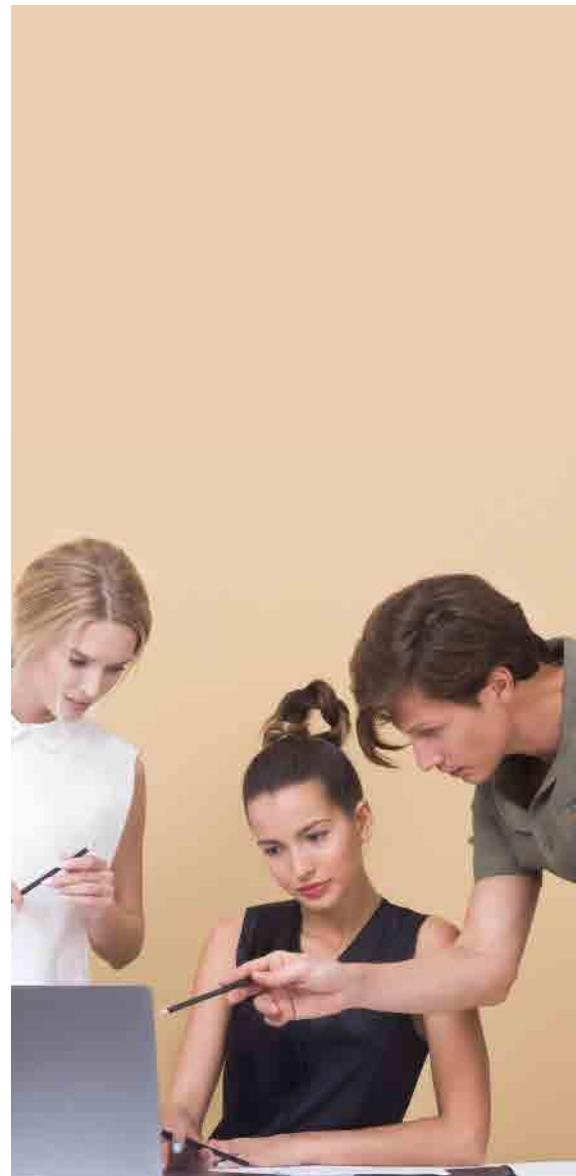
Maninterrupting: esta idea indica situaciones en las que un hombre interrumpe excesivamente a una mujer. Un ejemplo, se dio durante el debate presidencial en los Estados Unidos, en el cual Donald Trump interrumpió a Hillary Clinton veintidós veces en los primeros veintiséis minutos.

Hepeating: este término surgió a mediados del año 2017 y se utiliza en situaciones en las que una mujer propone una idea y nadie le presta atención hasta que un hombre la repite o la dice con otros términos.

Dobles estándares: actitudes y comportamientos que se valoran de manera diferente si se observan, o no, en un hombre o una mujer. Por ejemplo, trabajar en equipo: algunos estudios revelan cómo es valorado más en un hombre este comportamiento que en una mujer; sin embargo, si ninguno de los dos tiene este comportamiento, para la mujer tiene un costo mayor.

Así como en la sociedad en general se espera que las mujeres realicen las tareas de cuidado, se observa lo mismo en los espacios de trabajo.

Manspreading: Es el concepto que expresa el hecho por el cual los hombres ocupan demasiado espacio al sentarse con sus piernas muy abiertas. Se comenzó a utilizar para señalar esta situación en los transportes públicos, pero se ha observado, además, en conferencias y reuniones.





De ninguna manera quiere decir que quienes tengan estas actitudes sean machistas. Utilizarlos es una forma interna de reafirmar su identidad masculina y de sostener una situación de poder (por pequeña que sea), tanto frente a mujeres como con otros varones que no tienen características socialmente aceptadas. Asimismo, muchas de estas actitudes también son replicadas por mujeres, ya que configuran una forma socialmente aceptada de utilizar y de ejercer poder.

Por otro lado, una forma de relacionarse entre los varones, dentro o fuera de los ámbitos laborales, está apoyada en el “mito del ganador”; es decir, la idea de que un hombre se realiza en tanto tiene éxito en distintos ámbitos:

conquistando mujeres (cuantas más, mejor); siendo exitoso en su carrera, en los deportes, adquiriendo cosas materiales, etc.

Vale subrayar que este es siempre un éxito individual, nunca colectivo. Esto implica un permanente estado de alerta y de competencia, ejerciendo un autocontrol que regula la exteriorización de sentimientos asociados con la debilidad (temor, dolor, tristeza, placer, etc.).

Estamos viviendo un momento de cambio respecto de estos comportamientos:

Lo que antes estaba naturalizado ahora es señalado y rechazado, lo que muchas veces genera incomodidad, tanto en mujeres como en hombres, y, sobre todo, en espacios de trabajo. La clave es registrar qué de un comportamiento x está incomodando y por qué.

Habilitar espacios y situaciones de escucha real es un primer paso para comprender y erradicar estos comportamientos. Adquiere Check035 incluye línea de denuncia 24/7.

Bibliografía

Violencia laboral. Víctimas victimizadas. Liliana E. Bucci

El silencio absurdo por traumas de acoso laboral. Freddy Arley Cano

<https://www.gob.mx/issste/articulos/sabes-que-es-el-mobbing>



1