

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

LA RUTA DEL DEVELAMIENTO

Las políticas de responsabilidad social y sustentabilidad de las organizaciones se amplían con el reconocimiento del derecho a un entorno laboral libre de violencias.

Si antes la violencia y el acoso en el mundo del trabajo eran invisibles y las voces que denunciaban eran acalladas, **hoy ya no hay lugar para el silencio del liderazgo ante estas violencias.**

Dar claras señales desde la dirección de que no se toleran las violencias de *ninguna magnitud* mejora el clima organizacional e impacta en los resultados.

Conocer mejor de qué se tratan la violencia y el acoso laboral es una llave para reducir su impacto, encontrando canales para orientar a las víctimas tanto como estableciendo políticas claras de prevención.

¿QUÉ RESPUESTAS RECIBE QUIEN ROMPE EL SILENCIO ANTE LA VIOLENCIA O EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL?



01_ROMPER EL SILENCIO

- Me daba miedo que me despidan si decía algo.
- Yo sentía que me ignoraba.
- Cuando se dirigía a mí era a través de sarcasmos.
- Me tocaba de más, me abrazaba, era incómodo.
- Mi malestar iba en aumento.
- A veces dudaba y creía que el problema lo tenía yo.
- El destrato me causaba mucho más dolor que las críticas constantes.
- Cada día se sumaba algo más humillante, lo hacía pasar como una broma.
- Para el resto del grupo yo tenía conductas raras y agresivas.
- Lo intenté todo. Trabajar más horas, ser indiferente, confrontar, traté de ser invisible: nada fue suficiente.
- No soportaba más venir a trabajar con esa amenaza constante.
- ¿Cómo describir esa mirada de odio y las actitudes de indiferencia?

¿CÓMO MANIFESTAR UN PROBLEMA QUE NADIE QUIERE OÍR NI VER?

Las personas afectadas despliegan múltiples estrategias con el fin de que cesen las situaciones de violencia o acoso. Las mismas van desde distintos niveles de sometimiento, hasta conductas confrontativas. **En suma, cuando se rompe el silencio, es porque la persona que sufre lo ha intentado todo.**

02_¿QUÉ ESCUCHA ENCUENTRA EN LA ORGANIZACIÓN?

ORGANIZACIÓN A



- ¿Por qué no lo dijiste antes?
- ¿No creés que algo de vos pudo haber generado esto?
- Vamos a investigar. Últimamente hay muchas denuncias falsas.

Las organizaciones que rechazan las comunicaciones directas, generan una **encerrona trágica** hacia la persona que sufre, paralizando su accionar. No hay canales de comunicación habilitados y eso agrava la situación. La persona se siente sin salida.



- Te agradecemos la confianza de ponernos en conocimiento de estas conductas, que son inaceptables en esta organización.
- Entendemos el sufrimiento que te ha generado esta situación. Pensaremos de forma conjunta estrategias de acompañamiento e instrumentaremos las medidas necesarias para que la violencia cese.

ORGANIZACIÓN B

Las organizaciones que habilitan el diálogo y nombran el conflicto, promueven un vínculo de confianza con la persona que sufre, lo que redundará en un reposicionamiento frente a las violencias padecidas, fortaleciendo una mayor adhesión a la organización.

03_¿CÓMO RESPONDE EL GRUPO?

GRUPO A



- ¡Nunca vimos nada!
- Hay que cuidar el trabajo.
- No nos metemos en esto. Acá venimos a trabajar.
- Confronta con el liderazgo porque le disputa poder...
- Eso no fue nada, a mí también me pasó y no hice tanto escándalo.

Las personas en grupo tienen comportamientos que individualmente no aceptarían. Ante la violencia o el acoso, el grupo puede mantener el silencio por miedo o tejer una alianza con quien lo ejerce, sosteniendo la situación violenta en el tiempo.



- Lo que hicimos no fue suficiente.
- Nos sentimos cómplices de la indiferencia de la organización.
- Intentamos desplegar estrategias como grupo para proteger a la persona que sufría el acoso.
- Construiremos espacios de reflexión para pensar nuestras dinámicas grupales.

GRUPO B

Cuando los valores organizacionales son claros y se vivencian, ayudan a que el grupo responda empáticamente con quien padece la violencia y el acoso.

04_¿CÓMO RESPONDEN LAS ORGANIZACIONES?

ORGANIZACIÓN A



- Las competencias de esta persona no condicen con su puesto laboral.
- Lo único que se ha acrecentado es su nivel de ausentismo.
- En esta organización no hay tiempo para ocuparse de estos "conflictos".
- Podemos ofrecer otro puesto de trabajo con menos exigencias.
- Se queja de este gerente que cuando hay crisis, se pone la empresa al hombro...

La organización es negligente cuando por omisión o por acción promueve la violencia y/o el acoso en el ámbito laboral.



- Tomamos conocimiento de situaciones de violencia que sucedieron en nuestra organización y esto es inaceptable. Planifiquemos qué hacer de acá en más.
- Promovamos espacios de reflexión para deconstruir prácticas que generan sufrimiento en nuestros/as trabajadores/as.
- Invitemos a participar de la elaboración de un protocolo con fines pedagógicos y preventivos para el abordaje y la prevención de la violencia y el acoso.

ORGANIZACIÓN B

La organización gestiona el conflicto y lidera la transformación cuando promueve otras modalidades de intercambio y socialización, centrada en la seguridad, la dignidad, la igualdad de oportunidades y la cooperación.

05_¿CÓMO RESPONDE EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

CASO A



- Esto que me está manifestando no es delito.
- No se puede hacer nada desde el fuero penal.
- Desde lo civil no podemos resolverlo.
- Hable con sus superiores o ante las personas a la cual responde.
- Consulte con su sindicato.

Ante la falta de respuesta por parte de la organización, las personas acuden al sistema de administración de justicia con el objeto de poder desempeñar sus tareas en un espacio libre de violencia. Probablemente, no encuentre allí la solución a la violencia y el acoso.



- Podemos acompañar en la instancia judicial, en caso de que así lo requiera.
- Tiene derecho a trabajar en un entorno libre de violencias.

CASO B

Como la organización desplegó diversas estrategias focalizadas en los derechos humanos para abordar la problemática, la persona no necesitó acudir al sistema de administración de justicia.

06_¿QUÉ EFECTOS SE PRODUCEN EN QUIEN PADECIÓ LA VIOLENCIA O EL ACOSO?



PERSONA EN ORGANIZACIÓN A

MÚLTIPLES ENFERMEDADES FÍSICAS | DESGASTE PSICOLÓGICO | ANESTESIA EMOCIONAL | MIEDO A PERDER EL TRABAJO | ANSIEDAD | SENTIMIENTOS DE DESESPERANZA | DEPRESIÓN | BAJO RENDIMIENTO LABORAL | AUSENTISMO | SENTIMIENTOS DE CULPA.



PERSONA EN ORGANIZACIÓN B

REPOSICIONAMIENTO FRENTE A LAS VIOLENCIAS PADECIDAS | MAYOR SENTIMIENTO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD CON LA ORGANIZACIÓN | MAYOR MOTIVACIÓN CON LA TAREA | SENTIMIENTO DE CONFIANZA | AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD | BUENA RELACIÓN CON EL GRUPO Y SUS LÍDERES

— LA VIOLENCIA Y EL ACOSO NACEN DEL ENCUENTRO ENTRE EL ABUSO DE PODER Y LA FALTA DE POLÍTICAS CLARAS SOBRE EL BIENESTAR Y RESPETO ENTRE LAS/LOS EMPLEADOS/AS. —

Entender cómo funcionan la violencia y el acoso en el ámbito laboral, cuáles son las respuestas necesarias y qué es lo que atraviesan las personas y los grupos, nos permite reflexionar sobre la importancia de una escucha activa y de un sólido acompañamiento.

Una política clara ante la violencia y el acoso laboral, impacta positivamente en el clima organizacional, permite gestionar mejor la conflictividad y previene altos niveles de ausentismo y cesantía.

Es misión de las organizaciones generar las condiciones óptimas para que las personas que las integran, en toda la cadena, desde proveedores hasta clientes o destinatarios, convivan en un clima laboral sustentable, de cuidados, dignidad y relaciones que potencien el desarrollo de las personas, de los grupos, del negocio y de la comunidad.



WWW.GENEROYTRABAJO.COM

INFO@GENEROYTRABAJO.COM



@generoytrabajo



/grow genero y trabajo

/generoytrabajo