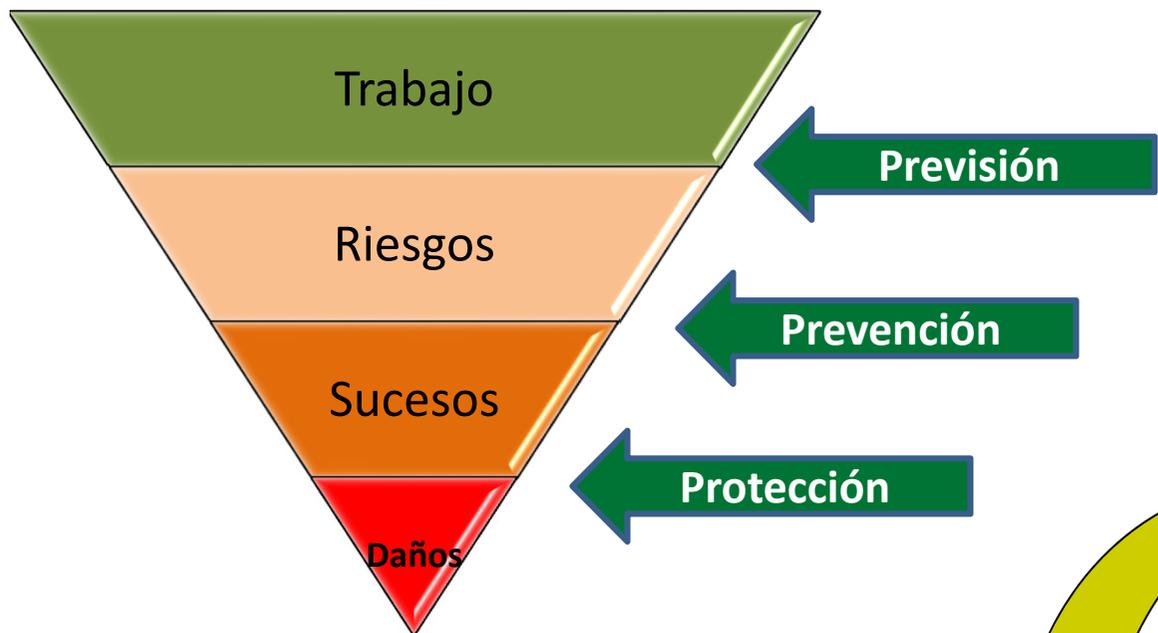




Prevención de la Violencia Laboral



Worker in safety gear

Power tool

Chemical bottles

Biohazard sign

Forklift

Machine

Hammer and wrench

Swimming pool

Factory

Parking lot

Gear-headed brain



Riesgos Laborales



Daños derivados del trabajo
Cualquier enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo



Accidente



Seguridad Laboral



Enfermedad



Higiene Industrial



Fatiga



Ergonomía



Insatisfacción

Daño psicológico por el bajo grado de bienestar con el trabajo



Psicología Aplicada

Psicosociología Aplicada

VIOLENCIA LABORAL

¿Qué es?



VIOLENCIA LABORAL

¿QUÉ ES?

Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica).



VIOLENCIA LABORAL

¿Cómo?



FISICA
PSICOLOGICA

TIPO I
TIPO II
TIPO III

DESCREDITO DE LA CAPACIDAD LABORAL
AISLAMIENTO SOCIAL LABORAL
DESPRESTIGIO PERSONAL
AGRESIONES Y HUMILLACIONES
ROBOS Y DAÑOS
AMENAZAS

CONFLICTO



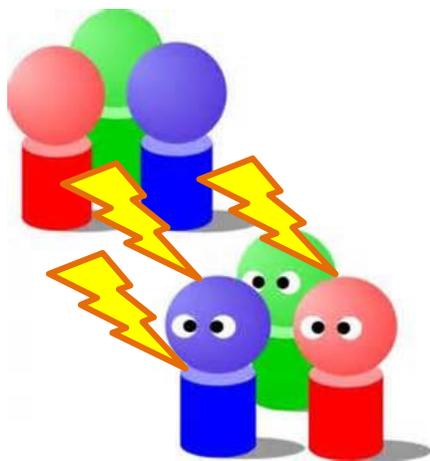
ACOSO LABORAL - MOBBING

“Exposición a conductas de **violencia psicológica**, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.



ACOSO LABORAL - MOBBING

Una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory os Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (*)



(*) NTP 476

ACOSO

ACEPCIONES

Mobbing

Bossing



Whistleblowing

Bullying



Ijime

Acoso
discriminatorio

Acoso sexual

ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZON DE SEXO

Contexto propio

Formas específicas

Consecuencias especiales

Poder

Factores favorecedores:

- Sexualización del entorno de trabajo
- Proporción hombres mujeres
- Tipo de tarea
- Discriminación sexual
- Clima laboral
- Valoración del trabajo



CSIF lanza una macroencuesta para detectar el acoso sexual y la discriminación laboral

on: 29/01/2019 En: Actualidad Sin Comentarios

 Imprimir  Correo Electrónico



**ACOSO SEXUAL
EN EL TRABAJO,
TOLERANCIA CERO
DENÚNCIALO**



 **ENCUESTA ANÓNIMA SOBRE ACOSO SEXUAL
Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO**

CSIF. Desterremos el acoso sexual en el trabajo. Lanzamos una macroencuesta para detectar el acoso sexual y la discriminación laboral. Pincha aquí. Es anónima

[Acceso Encuesta](#)

Implantación de planes de igualdad
en organizaciones laborales.
Materiales Divulgativos

**Acoso sexual
y acoso por razón
de sexo en el
ámbito laboral**



VIOLENCIA LABORAL

DATOS ESTADÍSTICOS

Sector: Servicios: 12,9% (8,7% agresiones verbales, rumores o aislamiento, amenazas de violencia física :4,7% y violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo :2,9%)

Rama de actividad: Actividades sanitarias y sociales (18%)y Administración pública y educación (12%) :*agresiones verbales, rumores o aislamiento social* (17,9% y 12,1%, respectivamente)

Ocupación: Defensa y Seguridad (27% y Personal Sanitario (17%): *agresiones verbales, rumores o aislamiento social*

Mujeres: *agresiones verbales, rumores o aislamiento social* :8% ; *Discriminación sexual o discriminación por razón de género* : 1,2%

Discriminación por la nacionalidad en un 5,9% y de *discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel* :2,1%

Empresas de más de 250 trabajadores : 16,3% objetos de conductas violentas

	Trabajadores
Amenazas de violencia física	3,8
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,6
Violencia física cometida por personas <u>no</u> pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,4
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	7,3
Discriminación por la edad	0,6
Discriminación por la nacionalidad	0,8
Discriminación sexual/discriminación por género	0,6
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	0,4
Discriminación por la religión	0,1
Discriminación por una discapacidad	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1

VIOLENCIA LABORAL

DINAMICA 2

VAMOS A CHEQUEARNOS



HERRAMIENTAS



Conflictividad interpersonal

Protocolo



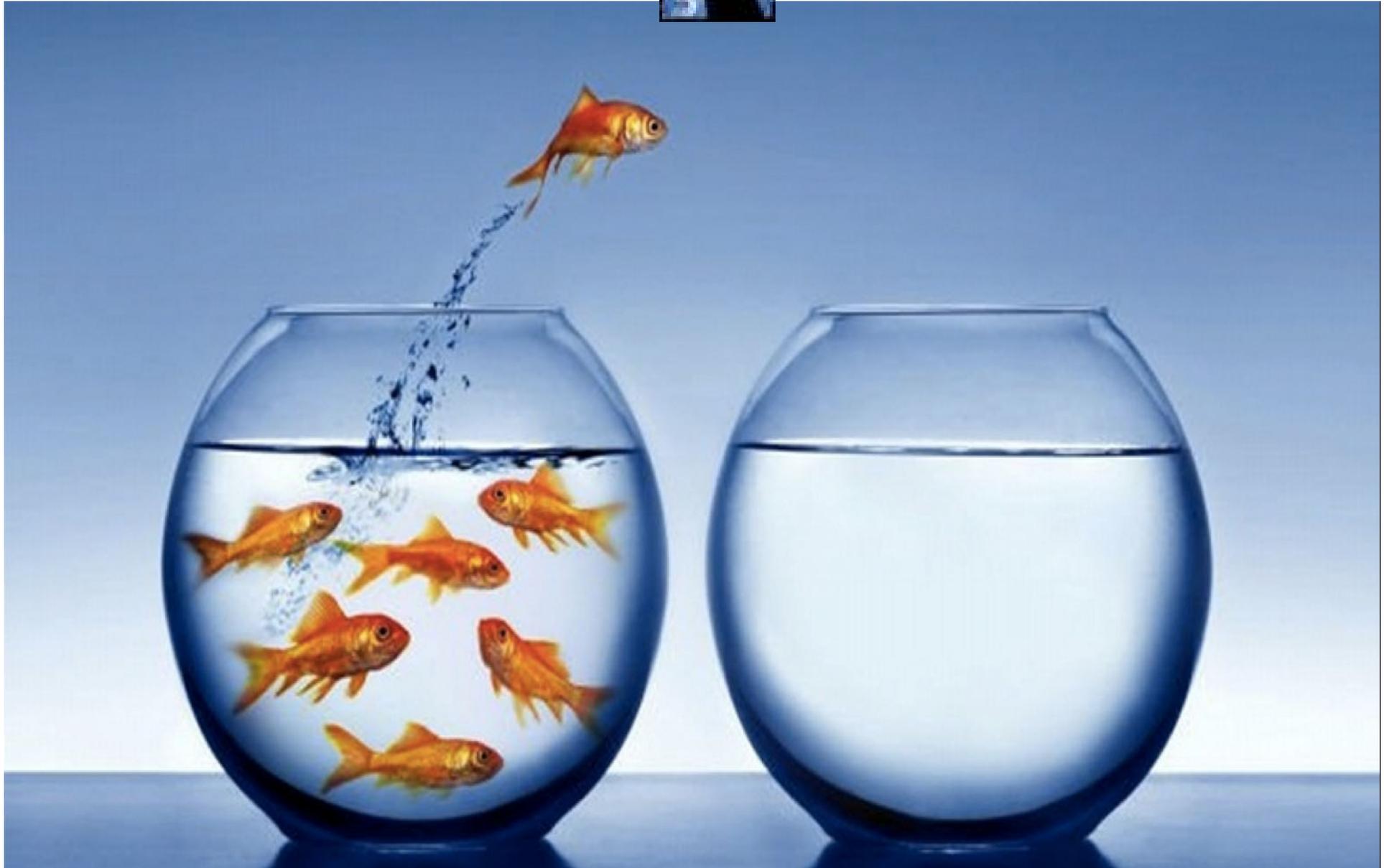
PROCEDIMIENTO DE SOLUCION AUTONOMA DE LOS CONFLICTOS DE
VIOLENCIA LABORAL

N.T.P. 891 y 892

Violencia Laboral Procedimiento



¿CÓMO?



Violencia Laboral Procedimiento



¿CÓMO?

**MARCO DE ACTUACIÓN
AMPLIO: DETECCIÓN, ANALISIS
Y MEJORA CONTINUA**

Centrar el problema:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

DIMENSION SOCIAL Y COLECTIVA

TRABAJO COOPERATIVO

COMPROMISO INSTITUCIONAL

PROTOCOLO DE ACTUACION

ACOSO LABORAL

Perfiles

➤ VICTIMAS

➤ CONDUCTORES O ACOSADORES

➤ ENTORNO



Conflictividad Protocolo



¿CÓMO?



Integrado en el Plan de Prevención de la empresa
Recoge la evolución de las situaciones de violencia
Contempla diferentes niveles
Participado y compartido por todos
Con compromisos claros y acciones efectivas

NTP 891

Violencia Laboral Protocolo



¿CÓMO?

**ELEMENTO
TEMPORAL**

MOMENTOS BASICOS o FASES :

1.-NEGOCIACION Y ACUERDO

**2.- PREVENCIÓN PROACTIVA-
INTEGRACION**

3.- DETECCIÓN TEMPRANA

4.- GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA

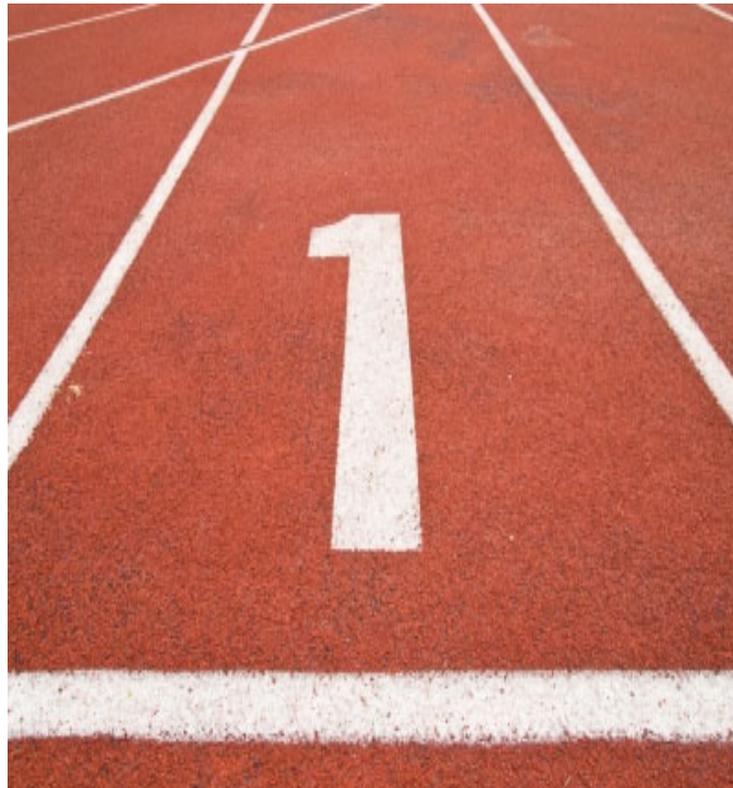
5.- RESPUESTAS DE SOLUCIÓN



Conflictividad Protocolo



¿CÓMO?



Conflictividad Protocolo



¿CÓMO?



CHEQUEAR LA SITUACION PREVENTIVA

PERFIL DE EMPRESA:

Características del SGP
Grado de cumplimiento
Cultura preventiva

OBJETIVO:

INTEGRACION EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

ACOSO LABORAL

Tipos

Descendente: un superior agrede a un inferior (el más frecuente)

Horizontal: entre personas de igual jerarquía, normalmente miembros de un mismo equipo de trabajo

Ascendente: uno o varios subordinados agreden a un superior

POR SU GRAVEDAD:

- 1º GRADO
- 2º GRADO
- 3º GRADO



ACOSO LABORAL

Etapas

FASE 1: EL CONFLICTO (enfrentamiento)

FASE 2: EL ACOSO MORAL (ataque sistemático)

FASE 3: CONTAGIO: EL ENTORNO (permisivo o alentador)

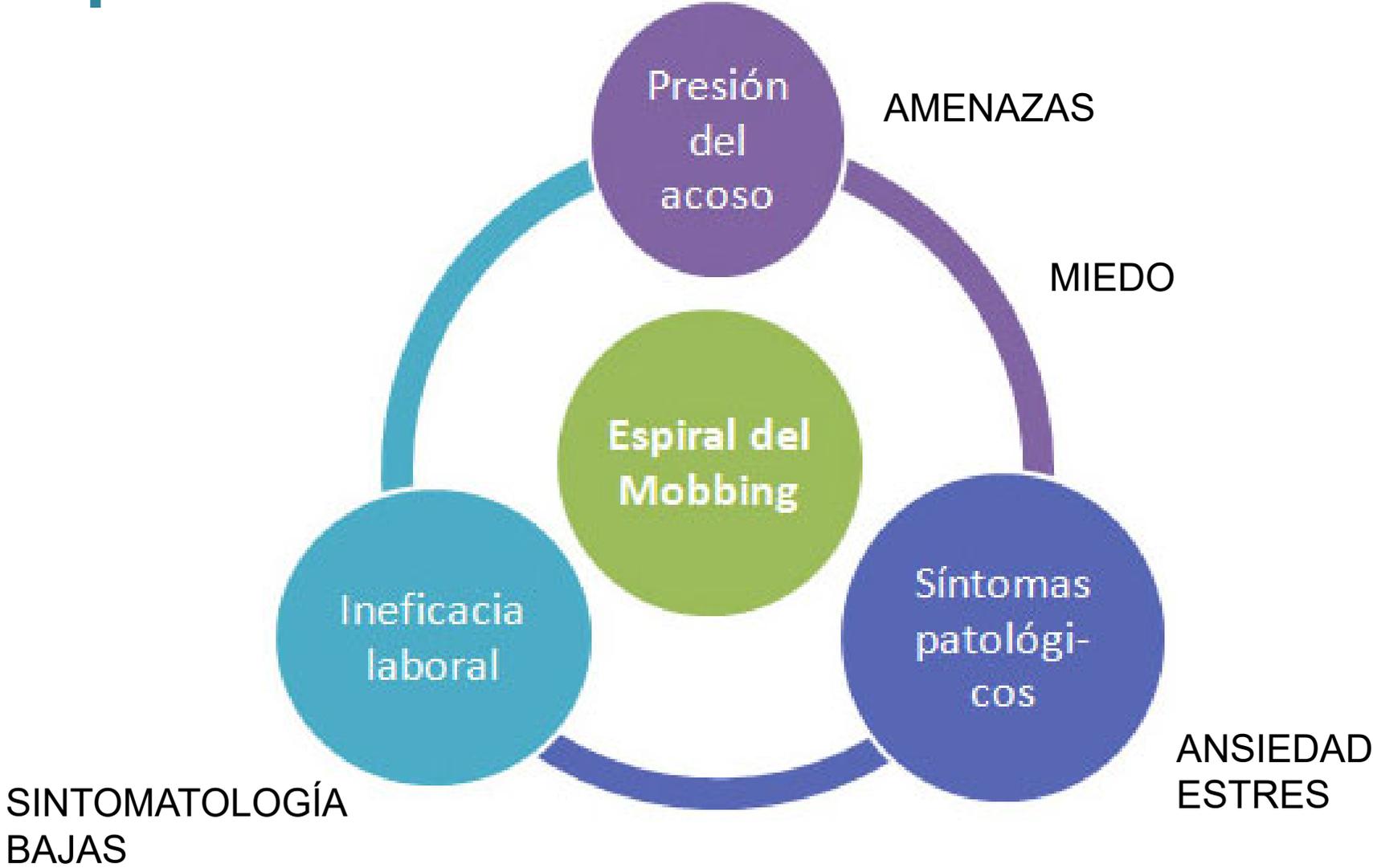
FASE 4: LA MARGINACIÓN (invalidez, enfermedad, jubilación anticipada, despido, suicidio)

NUEVA FASE: LA RECUPERACIÓN



ACOSO LABORAL

Etapas



Conflictividad Protocolo



¿CÓMO?



ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.
DIARIO DE INCIDENTES.

AUTORES:

Ramón Ferrer Pons
UNIVERSITAT DE BARCELONA
Manuel Filadelfo Vega
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Yolanda Callejo Fernández
HC MUTUAL
Ramón García Martí
DEPARTAMENT DE SALUT CATALUT
Clàudia Nogareda Casart
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Gabriel Pérez Zambrano
HC PREVENCIÓN

Septiembre 2018
RIPD: 792-10-032-3



EVALUACION DE PSICOSOCIALES

DOS NIVELES:

Actividad preventiva de riesgos psicosociales
El entorno y la organización del trabajo

OBJETIVO:

INTEGRACION EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

VIOLENCIA LABORAL

Antecedentes



Violencia laboral

Protocolo



¿QUIÉN?

4º

FORMULARIO DE DENUNCIA

Representante sindical o
persona designada por el
denunciante

Representante de la
empresa: RR.HH.
Técnico especializado
ajeno

- Fase de denuncia
- Fase de investigación
- Fase de Resolución
- Fase de post-resolución

Violencia laboral Protocolo



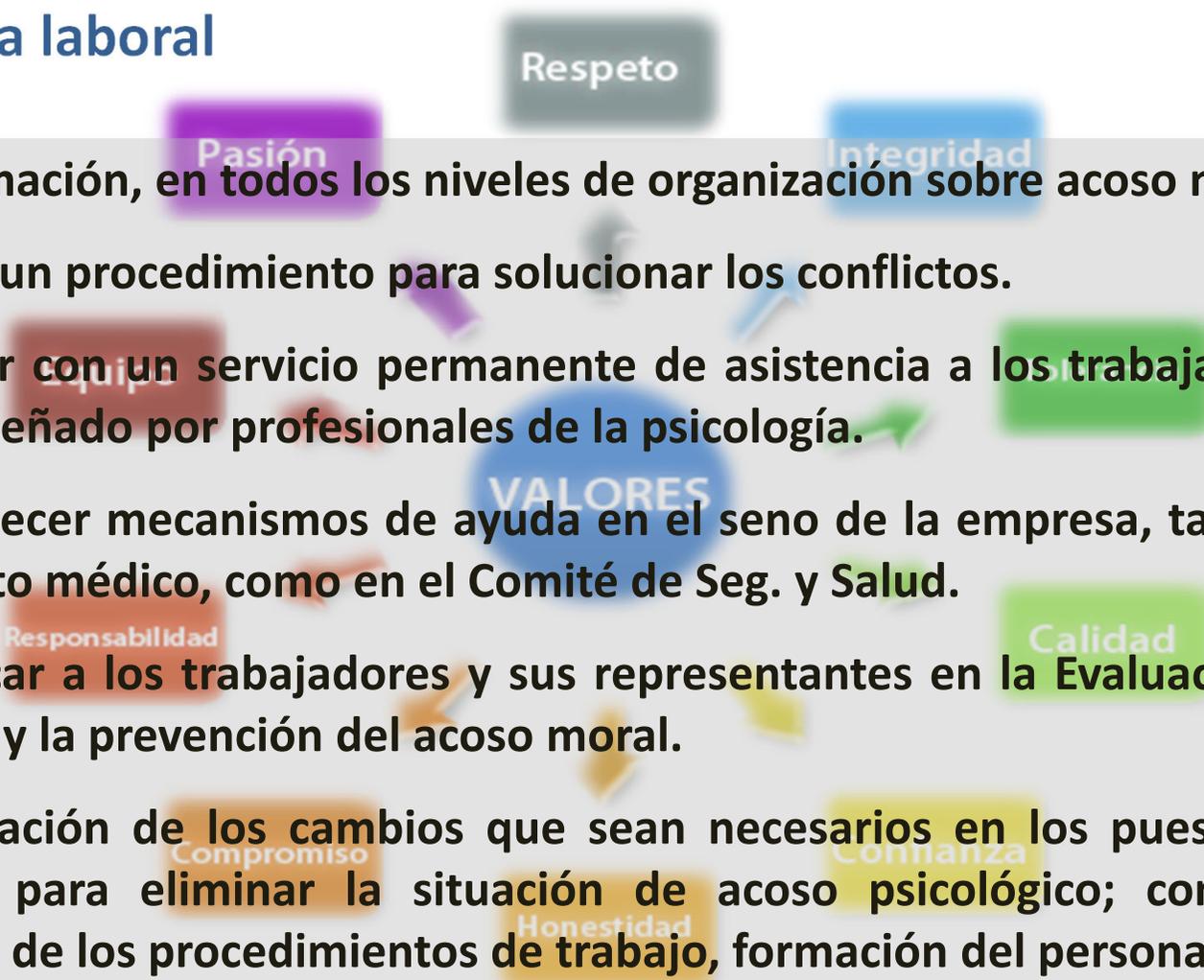
¿CÓMO?



VIOLENCIA LABORAL

Prevención

Creación de una cultura organizativa con normas y valores contra la violencia laboral

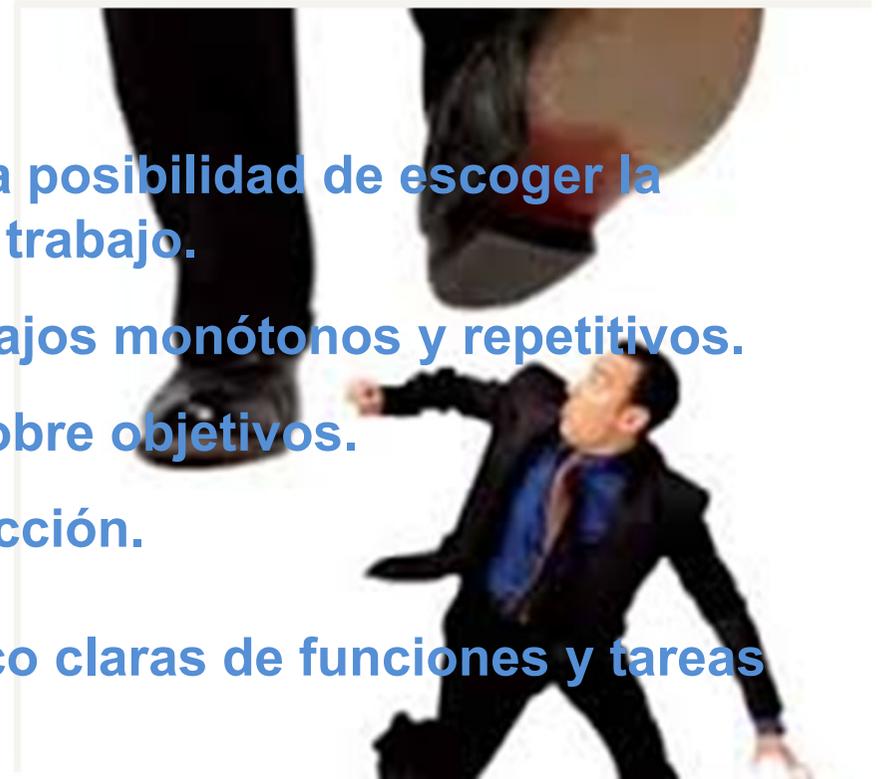
- 
- El diagrama muestra un círculo central con el texto 'VALORES'. Alrededor de este círculo se encuentran diez palabras clave en recuadros de colores: 'Respeto' (gris), 'Integridad' (azul), 'Calidad' (verde), 'Compromiso' (naranja), 'Honestidad' (amarillo), 'Confianza' (verde claro), 'Responsabilidad' (rojo), 'Equipo' (rojo oscuro), 'Pasión' (púrpura) y 'Equilibrio' (verde oscuro). Flechas de colores conectan algunos de estos recuadros entre sí, formando un ciclo de influencia.
- Información, en todos los niveles de organización sobre acoso moral.
 - Crear un procedimiento para solucionar los conflictos.
 - Contar con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores, desempeñado por profesionales de la psicología.
 - Establecer mecanismos de ayuda en el seno de la empresa, tanto en el ámbito médico, como en el Comité de Seg. y Salud.
 - Implicar a los trabajadores y sus representantes en la Evaluación de Riesgos y la prevención del acoso moral.
 - Realización de los cambios que sean necesarios en los puestos de trabajo para eliminar la situación de acoso psicológico; control y revisión de los procedimientos de trabajo, formación del personal.

VIOLENCIA LABORAL

Prevención

➤ **Mejorando las condiciones psicosociales del puesto de trabajo**

- **Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo.**
- **Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos.**
- **Aumentar la información sobre objetivos.**
- **Desarrollar el estilo de dirección.**
- **Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas**



➤ **Creación de una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral**

Violencia laboral Protocolo



¿QUÉ?

5

SEGUIMIENTO Y CONTROL

MEDIDAS PROPUESTAS

MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

DEFICIENCIAS: 2, 3 Y 4



DIRECCION



VIOLENCIA LABORAL

Intervención

Estrategias personales

Internas

Externas

Estrategias empresariales

Interventor interno

Reconocimiento

Actuación del SP

Minimización de daños

Implantar medidas

Actuaciones externas

Inspección de trabajo

Psiquiatras, psicólogos

Vía legal

VIOLENCIA LABORAL

Estrategias personales

Estrategias personales

Internas

- Facilitar información- Identificar
- Comunicar las incidencias- Registro
- Bloqueo emocional
- Afrontamiento
- Ser activo
- Solicitar ayuda

Externas

- Inspección de trabajo
- Abogados
- Médicos
- Apoyo social



VIOLENCIA LABORAL

Estrategias empresariales



VIOLENCIA LABORAL

Actuaciones externas

Actuaciones externas

Inspección de trabajo

- Denuncia
- Procedimiento administrativo- muy grave
- Acta de infracción

Psiquiatras, psicólogos

- Trabajo con la víctima
- Informes

Vía legal

- Jurisdicción social- extinguir contrato e indemnización
- Vía penal
- Vía civil



VIOLENCIA LABORAL

Prevención

Negociación y
acuerdo-
Integración

Detección:
Evaluación
de riesgos

- Cuestionario LIPT
- Cuestionario INSST

Medidas
preventivas

- Generales
- Estrategias

Formación

- Interventor
- Plantilla

Protocolo
de
actuación

- Medios
- Seguimiento