

Violencia Laboral Cartilla N° 3

Sobre combatir
la práctica del
asedio moral
y sexual en el
trabajo

“Combate ao assédio moral e sexual no trabalho. Esta luta é Colectiva”
“Combate contra la violencia laboral en el trabajo. Esta lucha es colectiva”.

Continuamos compartiendo parte de la cartilla elaborada por el Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina.

ACOSO MORAL EN EL SECTOR PÚBLICO:

El sector público es uno de los ambientes de trabajo en el que el acoso se presenta de forma también muy visible y llamativo. Muchas reparticiones públicas tiende a ser ambiente cargado de situaciones perversas, con personas y grupos que con personas y grupos que participan en auténticas campañas de acoso moral, a menudo debido a la falta de preparación de algunos superiores inmediatos o por pura persecución de un individuo en particular.

En este ambiente, el acoso moral tiende a ser más frecuente en razón de una particularidad: el jefe no decide sobre la situación laboral del empleado. Al no poder despedirlo, recurren a humillarlo y sobrecargarlo de tareas inútiles, o simplemente no le asignan tareas.

Otro aspecto de gran influencia es la falta de criterios en el proceso de nombramiento de los jefes de departamento, quienes a menudo mantienen relaciones de amistad,

parentesco y política con la administración de los órganos.

Lamentablemente, en muchas instituciones públicas, quienes ocupan puestos de liderazgo carecen de la formación técnica y la preparación necesarias para desempeñar el trabajo. En los casos en que el jefe tiene un vínculo familiar con su superior, se siente envalentonado para intensificar la represión contra el trabajador subordinado.

Esta realidad se ha visto agravada por la política, aplicada durante décadas, de dismantlar el Estado y privatizar los servicios públicos, respaldada por una auténtica campaña difamatoria contra los servidores públicos. Así, la falta de un plan de carrera, de formación, de inversión en proyectos de gestión y de políticas de cualificación, incluso para los jefes, contribuye a la ausencia de criterios de selección objetivos. Y el acosador muchas veces ocupa ese espacio.

LOS DAÑOS DEL ACOSO MORAL

DAÑOS a la ORGANIZACIÓN:

Para la organización las consecuencias del acoso moral son:

- Caída de la productividad
- Alteración en la cualidad del producto o servicio
- Menor eficiencia
- Bajo índice de creatividad
- Ausentismos
- Enfermedades profesionales
- Accidentes laborales
- Daños al Equipo
- Alta rotación
- Aumento de los gastos relacionados con la rescisión de contratos, la selección y la formación.
- Aumento de las demandas laborales que buscan indemnización por daños morales
- Daño a la imagen de la empresa ante el público consumidor y el mercado de trabajo.
- Disminución de la competitividad
- Rentabilidad reducida
- Pérdida de trabajadores calificados
- Degradación del clima organizacional

DAÑOS a la UNIÓN SOCIAL:

- Elevados costos asociados al desempleo y a las jubilaciones anticipadas.
- Aumento de los gastos relacionados con las licencias médicas y las hospitalizaciones
- Pérdida de trabajadores productivos.

DAÑOS a la SOCIEDAD:

- Altos índices de suicidio
- Separaciones
- Actitudes irresponsables como cónyuges y padres
- Distanciamiento y pérdida de relaciones interpersonales externas a la organización
- Pensamientos homicidas.

EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual jurídicamente reconocido puede darse por chantaje o intimidación, conforme relata el Ministerio Público de Trabajo (MPT) en cartilla sobre el tema. De acuerdo con el MPT y la Organización Mundial del trabajo, el acoso sexual por chantaje es "lo que ocurre cuando hay una exigencia de una conducta sexual en cambio de beneficio o para evitar perjuicios en la relación de trabajo".

El acoso sexual mediante intimidación o acoso ambiental se produce cuando hay insinuaciones sexuales inapropiadas en el lugar de trabajo, con el efecto de perjudicar el desempeño de una persona o crear una situación ofensiva, intimidante o humillante.

Este tipo de acoso se caracteriza por la insistencia, la impertinencia y la hostilidad practicadas individualmente o en grupo, manifestando relaciones de

poder o fuerza, no necesariamente jerárquicas, y a veces puede confundirse con el acoso laboral.

Según el MPT, mientras que en el acoso sexual por chantaje el objetivo del acosador es obtener favores sexuales, en el acoso sexual por intimidación el propósito del agresor o agresores es crear un ambiente laboral hostil para una persona o grupo, aunque también pueden buscar obtener ventajas sexuales.

Diversos comportamientos pueden constituir acoso, incluso sin contacto físico. Esta práctica puede ser explícita o sutil, con contacto físico o verbal, con expresiones habladas o escritas, o mediante gestos, imágenes enviadas por correo electrónico, comentarios en redes sociales, vídeos, regalos, entre otros.

COMO EVITAR ACOSAR a su COMPAÑERA de TRABAJO

Deja de usar apodos, miradas fijas y frases para ligar. Para ti es una broma, para ella es innecesario u ofensivo.

No la toques sin su consentimiento. Los abrazos, masajes y palmaditas pueden constituir acoso.

¿Elogios? Solo si se refieren a su trabajo. Alabar su ropa, su belleza o su cuerpo está completamente fuera de lugar.

¿No quiere salir contigo? No insistas ni amenazas, ¡no significa no!

El acoso sexual es un delito

