

Manual de Procedimientos para el abordaje de **CASOS DE VIOLENCIA LABORAL** en ambitos educativos

Autor : PROF. MARIANA LESCAFFETTE-



MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

PROLOGO:

Desde el SINDICATO DE EDUCADORES MISIONEROS ALFREDO BRAVO , SEMAB -CEA adherido a la CEA -CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS , hoy exponemos sobre una temática que tiene que ver con el **convenio colectivo docente** , el cual actualmente no existe en nuestro país ; puesto que si bien esta establecido y reglamentado el derecho a la negociación colectiva en nuestra Carta Magna, en CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T , así como también definido por Nomas Nacionales, ***el gremio docente no tiene a la fecha un CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO , que a nivel Nacional establezcan de manera integral y colectiva las condiciones laborales docentes en la Argentina .***

Esta es grave desde el punto de vista de una mirada federal sobre derechos en este caso docente , porque debilita la negociación con el patrón , en tanto y en cuanto , cada provincia debe negociar unilateralmente y en el mejor de los casos están regidos por normas administrativas , (ESTATUTOS DOCENTES) que como toda norma administrativa se rige en el marco de las Leyes del ESTADO que en este caso están a cargo de Gobiernos que actúan en sus función de ADMINISTRADORES DEL ESTADO, y son los que definen los presupuestos y salarios , en la mayoría de los casos en desmedro de la libertad sindical de negociación y quedando sujetos a decisiones políticas del gobierno de turno el salario y mejoras laborales , que la mayoría de las veces surgen del reclamo gremial , administrativo o judicial , que conlleva graves perjuicios a los trabajadores que tienen nula o escasa capacidad de negociación en provincias cuyos gobernantes actúan como “ PATRONES DE ESTANCIA” sin respetar las Normas Constitucionales

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

A) EVOLUCION DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA:

Desde el comienzo EN EL AÑO 1949 , se plantea EN EL MARCO DE LA O.I.T Organización Internacional del Trabajo , el CONVENIO 98 sobre Negociación Colectiva , que en su Art. 4) establece “ Que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y organizaciones de empleadores por una parte, la organización de los trabajadores , por otra , el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarias con objeto reglamentar por medio del contrato colectivo a las condiciones de empleo”.

En este marco, desde nuestra mirada consideramos este Convenio, como un avance en el derecho a la Negociación Colectiva.

B) Este avance continuo, se traduce además , en nuevas normas que surgen a partir de la evolución del marco de negociación, ya que en el año 1956, se ratifica en la Argentina el Convenio 98 de la OIT; con una ley 14.932 del derecho de sindicación y negociación colectiva, con entrada en vigor el 10 de noviembre de 1959 y promulgada el 15 de Diciembre de 1959.

C) Otro avance importante desde el punto de vista estratégico en la Negociación Colectiva en nuestro país, fue avanzar en el año 1981 con el Convenio número 154 de la OIT , que ya habla específicamente sobre negociación colectiva y este convenio establece en su artículo 2) “ que :

a) A los efectos del presente convenio la expresión **negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar en un entre un empleador y un grupo de empleadores o una organización , o varias organizaciones de empleadores por una**

parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra; con el fin de a fijar las condiciones de trabajo empleo-

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o se regulan las relaciones entre empleadores sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores .

c) lograr sobre estos fines a la vez.

En este marco también podemos decir, avanzando aún más en el tiempo, que en el año 1992, se sanciona por primera vez la Ley que tiene que ver con el estado y la administración pública nacional y sus empleados, avanzando sobre el concepto de negociación colectiva, ratificado por el CONVENIO 151 de la OIT sobre relaciones de trabajo en la administración pública y que sólo 8 PAISES lo han hecho.

En este caso, estamos hablando de la Ley Nacional 24.185, que se sancionó en la Argentina el 11 de Noviembre de 1.992 y que da un salto cualitativo hacia adelante respecto de la negociación colectiva en el ámbito público ; que entendemos fue un avance importante, porque también estaba revelada la dificultad que aparece cuando se trata de poner en debate las relaciones laborales de los gobiernos con los trabajadores públicos: especialmente si lo que se plantea es que las negociaciones y definiciones de políticas que afectan a los empleados públicos ; no se realicen de forma unilateral, siguiendo la línea de que estos son una “ concesión del príncipe” como se denominaba en el sistema feudal ; y no un derecho ciudadano y del trabajador organizado como tal , que logra conquistas como el fruto de la decisión, el debate y la participación activa en la defensa y conquista de mas y mejores derechos.

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

Por ello, este convenio es un avance muy importante, en la democratización de las relaciones laborales de los estatales.

En el año 2.006 , se sanciona LA LEY NACIONAL DE EDUCACION N ° 26.206 que definió un precepto fundamentalmente en el ámbito docente, en su art, 67 inc. I) EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL Y JURISDICCIONAL , POR PRIMERA VEZ ESTA ESTABLECIDO EN UNA LEY EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA DOCENTE , es decir que hay un antes y después respecto a la negociación en el ámbito de los trabajadores la educación nacional, y en el nivel provincial , en el caso de nuestra Provincia , Misiones adhirió a la Ley Nacional con la Ley VI N ° 128 con el mismo articulo 67 inciso I) que establece el derecho a la negociación colectiva en la jurisdicción.

EL CONVENIO COLECTIVO DOCENTE ES LA UNIDAD DOCENTE EN ACCION :

Desde nuestra perspectiva , el CONVENIO COLECTIVO DOCENTE , es una herramienta fundamental para la construcción colectiva de mejoras en las condiciones laborales docentes , los cuales hemos tenido un rol que fue revalorizado en este tiempo , en que todos los países fueron afectados por un terrible PANDEMIA , y la educación se sostuvo fundamentalmente con el trabajo docente , que puso sus recursos a disposición de la continuidad del servicio educativo público , apareciendo en este periodo , cuestiones fundamentales como el derecho a desconexión , el reconocimiento a gastos para garantizar la conectividad con recursos propios durante la pandemia, el abuso de algunas autoridades gubernamentales educativas , con la falta de continuidad de suplentes que aun trabajando dejaron de percibir sus salarios , o la falta de

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

trabajo de docentes ante el cierre de las secretarías escolares que designan según padrón entre otras irregularidades, que debieron ser puestas en el debate de las paritarias y en las mesas de negociación donde participaron los sindicatos .

Entendemos, hoy más que nunca la necesidad de un convenio marco, que asegure y mejore los derechos fundamentales docentes, y que no es posible trabajar en la idea de construir un convenio colegio nacional sin estar unidos y organizados nacionalmente para ello, no solo a nivel nacional sino también a nivel provincial, desde el SEMAB CEA, trabajamos en conjunto, unidos en este objetivo, con nuestra CONFEDERACION, la CEA que integra la CGT y la INTERNACIONAL DE EDUCACION, y que promueve una educación FEDERAL, PUBLICA y CON MAS Y MEJORES DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION .

Es fundamental estar unidos en un solo puño para hacer efectivo todos los derechos docentes, teniendo en cuenta además que el convenio colectivo no atenta contra el estatuto docente, lo mejora, ya que por el Principio de Progresividad de la Ley, el convenio solo puede y debe mejorar derechos, Los estatutos docentes se definen por una Norma administrativa en el ámbito legislativo con una ley, que puede ser modificada o derogada por otra Ley, mientras UN CONVENIO COLECTIVO es un convenio de partes (empleador y trabajador, representado por sus sindicatos) y no puede ser modificado mas que por otro convenio de partes que mejore al anterior. Es un salto de calidad en la negociación por la vigencia de CONVENIOS INTERNACIONALES CON RANGO CONSTITUCIONAL Y DE CARÁCTER SUPRALEGAL, con leyes de adhesión por parte de nuestro país que los han puesto en vigencia, tal lo hemos descripto en una línea de tiempo .

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

Un principio de progresividad la ley que establece que si no se mejoran las condiciones laborales , va a regir el convenio o ley que favorezca más a los trabajadores ningún artículo del convenio puede ir en contra de los estatutos que favorezcan a los trabajadores.

RESUMEN ligado a la práctica:

LA NEGOCIACION COMO HERRAMIENTA DE CONSTRUCCION DE DERECHOS: demostrada en nuestra practica sindical desde hace 3 años.

A nivel local, como sindicato pudimos avanzar en un proceso que va desde el año 2008 al 2015 sin estar sindicalizados, con procesos de lucha en la calle , con visibilidad mediática y escaso poder de negociación .

Fundamos e inscribimos en el 2015, el SINDICATO DE EDUCADORES MISIONEROS ALFREDO BRAVO, y nos incorporamos a la CEA- CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS con Personería Gremial 1716 el 28-11-18 , representando a esta Confederación en Misiones .

EN 2019, este sindicato se consolida a través del XV Congreso Nacional de CEA siendo anfitriones del mismo en Misiones, en ese marco de unidad y consolidación organizativa logramos que se haga efectiva la cobertura accidentes y enfermedades laborales a docentes y empleados públicos que no teníamos , a través de un Decreto 960-19 . En el 2020 hicimos un evolución como sindicato en el proceso de aprendizaje respecto de la negociación colectiva, en la unidad con otros sindicatos , logrando en el espacio de negociación de la mesa de dialogo provincial, sin tener régimen de paritarias provinciales , ***la mejora salarial histórica de un BASICO DEL CARGO TESTIGO MAESTRO DE GRADO CON UN INCREMENTO INTERANUAL DE 205,5 % DESDE FEBRERO 2020 A JULIO 2021 .***

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

UN CONVENIO COLECTIVO, DEBE INCLUIR UN PROTOCOLO DE DETECCIÓN Y ABORDAJE DE VIOLENCIA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT:

En este año DESDE EL SEMAB CEA impulsamos acciones colectivas contra el ejercicio de la VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS DE MISIONES , Y LA URGENCIA en la aplicación de lo establecido en el CONVENIO 190 DE LA OIT , que no tiene aún adhesión en la Provincia , ya que se continua haciendo sumarios administrativos a las víctimas que lo denuncian . ANTE VARIOS RECLAMOS ADMINISTRATIVOS Y JORNADAS DE LUCHA , se logro la conformación de la MESA DE ABORDAJE DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS , EN EL AMBITO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, AUTORIDADES EDUCATIVAS , Y LOS 5 SINDICATOS nacionales DOCENTES PARITARIOS con su representación en Misiones.

La autoridad Pedagógica proviene de quien produce transformaciones , y desde la pedagogía de la pregunta como expresa el maestro Freire , esto también incluye a la relación asimétrica , pero de construcción y de acto educativo con ese estudiante , y en el caso de las autoridades educativas con el profesor o maestro , y no de respuestas definidas por una supuesta autoridad dentro del sistema educativo que promueve las denominadas INNOVACIONES EDUCATIVAS , como transformaciones , pero esconde en realidad , el objetivo de flexibilizar y precarizar las relaciones laborales , para ello necesitan educadores que no se hagan preguntan ni cuestionen , en desmedro de la educación publica , y gratuita que debe garantizar el estado , según dicta la constitución .

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

La violencia institucional , de genero y laboral , es la herramienta para esa nueva pedagogía , que es la pedagogía de la sumisión y el atraso , disfrazado de modernidad para sustentar negocios privados de funcionarios públicos.

NUESTRA HERRAMIENTA: Es la formación docente para el desarrollo integral y permanente como derecho, lo hicimos efectiva desde este año, con RESOLUCION N ° 19 de valoración docente del Ministerio de EDUCACION y gratuita para afiliados.

La autoridad es sobre todo relación, la autoridad se reconoce en una relación que no es de igualdad en jerarquía pero si de relación de respeto mutuo y de reconocimiento a la misma, no se impone, ***si no se reconoce la autoridad , la AUTORIDAD NO EXISTE , si se pretende ejercer autoridad con miedo y violencia, eso es poder , pero NO ES AUTORIDAD , es autoritarismo .***

La relación de AUTORIDAD , es un acto de construcción con el otro , y de comunicación , formación y negociación , en el consenso y disenso, no para desaparecer la autoridad , sino para reconfigurarla desde el punto de vista democrático.

Los derechos conquistados en este tiempo y un todavía incipiente avance en la CONCIENCIA COLECTIVA en la necesidad de erradicar la VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS , es producto de la lucha llevada adelante esencialmente por el SEMAB CEA , como base de su política gremial, LA INEXISTENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO es una forma de violencia y discriminación laboral , si bien existe una denominada “ mesa de dialogo” este dialogo es producto de la decisión política del gobierno “ concesión del principe “ según lo denomina la definicion acorde a la edad media, y no asumida desde la perspectiva del convenio 98 de la OIT , y sigue siendo aun de manera parcial , no de asumir el derecho a la negociación colectiva en su

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

expresión real y legalmente acreditada, como lo establece el art 67 inc I) de la Ley 26.206 y su correlato en Misiones Ley VI N° 128.- .

El SEMAB CEA , se incorporo a la MESA negociación SALARIAL PROVINCIAL con el estado, en el marco del DECRETO 90-20 DEL PEN , que restituyo las paritarias nacionales en el 2020 , estableciendo como lineamiento la negociación con representantes de los 5 SINDICATOS PARITARIOS NACIONALES EN LAS JURISDICCIONES PROVINCIALES, entre los que esta la CEA - CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS CON PERSONERIA GREMIAL 1716 , Y ES EL SEMAB -SINDICATO DE EDUCADORES MISIONEROS ALFREDO BRAVO , SU REPRESENTANTE EN MISIONES.-

Lo que muestra esta descripción de nuestra practica SINDICAL ORGANICA en el marco de la CEA, desde hace tres años , donde nos refundamos como sindicato SEMAB CEA , es el logro colectivo de la mejora , aun insuficiente , en salarios y condiciones laborales , y avance en derechos como el seguro de accidentes laborales impulsado y logrado en el 2019 por DECRETO 960-19 , que aunque limitada en este caso, es vista COMO HERRAMIENTA , siempre en relación a la fuerza real que cada sector posee en base a un crecimiento en afiliados y el consenso con otros sindicatos , lo que muestra la necesidad del convenio colectivo docente.-

La violencia laboral e institucional , es un tema fundamental en el marco de un CONVENIO COLECTIVO DOCENTE, como otros temas , que hoy son parte de la lucha general por mas y mejores derechos.-

CONCLUSION: consideramos fundamental en este caso, avanzar en esta perspectiva y por ello consideramos también que si estamos solos ante cada gobierno- “ patron”, los sindicatos en cada provincia, sin el poder de la UNIDAD , somos invisibles ; TAMBIEN EN LO REFERENTE AL FLAGELO DE LA

MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

VIOLENCIA LABORAL , sin embargo unidos tenemos más poder de negociación y podemos este avanzar en la construcción de más y mejores derechos .
CONSTRUIR un convenio colectivo DOCENTE NACIONAL, ES LA CLAVE ,
en virtud de dejar de ser 24 islas (Provincias) y sumarse a la iniciativa de poder construir un mayor poder de negociación uniendo en todo el territorio nacional la voz de los docentes argentinos-

Los convocamos a todos los sectores involucrados a sumarse a esta iniciativa. Muchas gracias.-



MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA

MANUAL DE DETECCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

PROFESORA: L. MARIANA G. LESCAFFETTE

ORGANIZACIÓN: SEMAB -CEA

Mail: marianalescaffette@gmail.com TE 3764716490

VER VIDEOS REPRESENTATIVOS DE LA TEMATICA . INGRESAR A ESTOS LINKS

<https://www.youtube.com/watch?v=l29Mr9VH7Sw&t=18s>

https://youtu.be/UCTndbL_7Uo



MARIANA LESCAFFETTE: Sec. Gral del SEMAB CEA -Sindicato docente de Misiones adherido a la CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS Personería Gremial 1716.. Profesora para la ENSEÑANZA PRIMARIA



LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA O ACOSO LABORAL

AUTOR : MARIANA LESCAFFETTE .
PROFESORA PARA LA ENSEÑANZA PRIMARIA
SEC GRAL DE SEMAB CEA

UNA MIRADA DESDE LOS TRABAJADORES

The cover of a manual is shown against a red background. At the top is the logo of the 'SINDICATO DE EDUCADORES MISIONEROS SEMAB ALFREDO BRAVO', which features a raised fist holding a book and a scale. Below the logo, a large red hand icon points towards the title. The title is written in white and red text: 'Manual de Detección del Mobbing y Procedimientos para el abordaje de casos'. Below the title, it says 'Segunda Jornada de Sensibilización' and 'Disertante: Mariana Lescaffette Sec. Gral del SEMAB - CEA'. A black silhouette of a man in a suit is shown in a dynamic, slightly off-balance pose. At the bottom, there are three logos: the 'Internacional de la Educación' logo, the 'CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO - R.A. - OIT' logo, and the 'CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS CEA ARGENTINA' logo.

**SINDICATO DE EDUCADORES MISIONEROS
SEMAB
ALFREDO BRAVO**

**Manual de Detección
del Mobbing y
Procedimientos para
el abordaje de casos**
Segunda Jornada de
Sensibilización
Disertante:
Mariana Lescaffette
Sec. Gral del SEMAB - CEA

INTERNACIONAL DE LA EDUCACION

**CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
- R.A. - OIT**

**CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS
CEA
ARGENTINA**

I. INTRODUCCION.



- En el presente análisis, abordaremos uno de los temas de importancia como es la importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral recientemente ratificado por el gobierno nacional. Es sin dudas, uno de los logros de relevancia ya que nuestro país ha adherido a dicho convenio internacional, siendo la violencia o acoso laboral uno de los flagelos dentro del mercado laboral.



II. MOBBING - NOCION E IMPORTANCIA DE LA FIGURA.

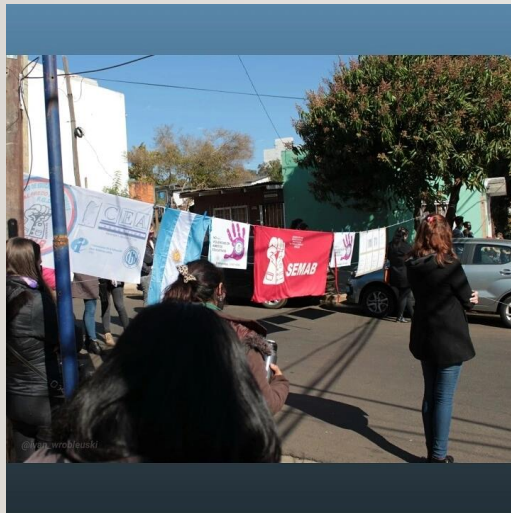


EL MOBBING O ACOSO LABORAL CONSTITUYE UN NUEVO FENÓMENO EN EL DERECHO LABORAL, PUESTO QUE HA ADQUIRIDO GRAN IMPORTANCIA EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS EN ARGENTINA Y EN EL MUNDO(1). TIENE COMO RESULTADO LA EXCLUSIÓN DEFINITIVA DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO LABORAL Y ES UNA DE LAS FINALIDADES Y METAS DEL HOSTIGADOR QUE EJERCE SUS ESTRATEGIAS A LOS FINES DE CONSUMAR SUS METAS.

FENOMENO DEL AMBITO LABORAL EL ACOSO

- El mobbing como nuevo fenómeno del ámbito del derecho laboral, se ha convertido en una constante preocupación para los trabajadores y empresarios debido a la cantidad de fallos dictados a favor de los asalariados, originando serios costos económicos y sociales(2).

- El termino mobbing proviene del verbo ingles "to mob" que significa atacar, maltratar o asediar. Vale decir, como expresa KONRAD LORENZ, expresa que "el mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus **labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo**"(3).



ACOSO PSICOLOGICO



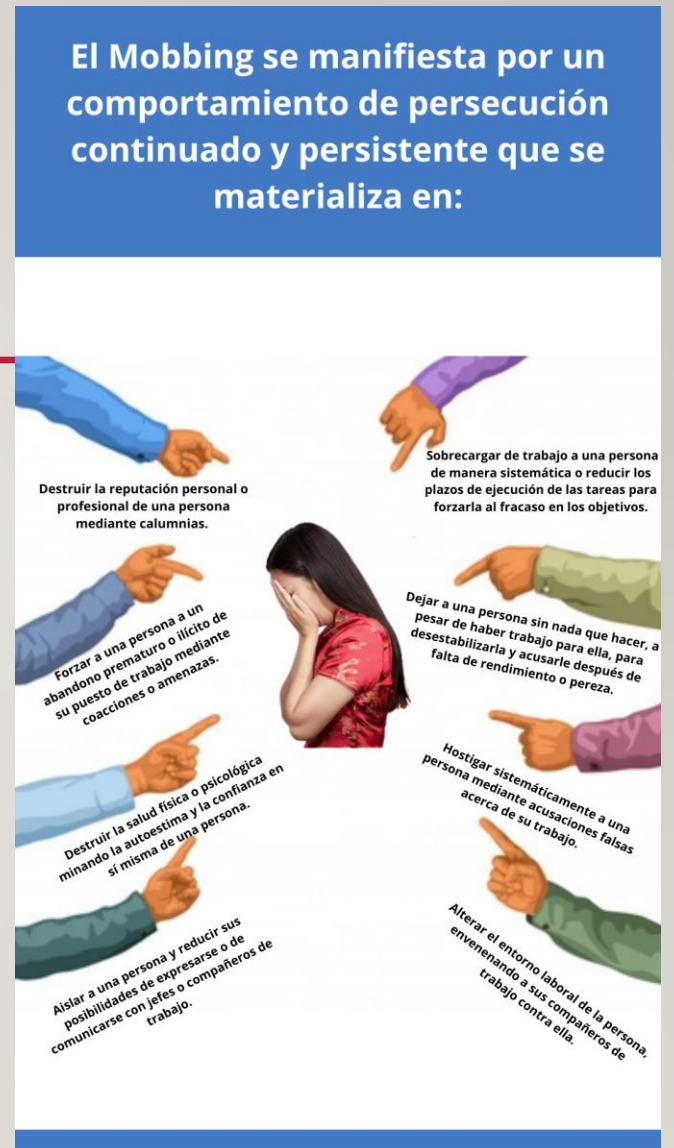
- PIÑUEL expresa que "el mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas"(4).

- A diferencia de otras figuras, el mobbing se caracteriza por la conflictividad que ejerce el hostigador sobre la víctima y además por las conductas repetitivas y constantes a lo largo del tiempo; debe existir una serie de conductas repetitivas una conexidad, vale decir debe tener como sustento una sistematización que las convierte a esas conductas encadenadas en una amplia destrucción para el trabajador(5).

QUE ES LA VIOLENCIA LABORAL

- HIRIGOYEN define al acoso moral en el trabajo como "una conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actividades.), que atentan por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral"(6).

- ASSAD define al mobbing como "amenaza y humillación que en forma constante o repetida y prolongada, padece un trabajador en el ejercicio de su función durante su jornada laboral"(7).



III. EL MOBBING O VIOLENCIA LABORAL Y EL ROL DE LA OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO).



- Varios países como Argentina, Inglaterra, Francia, Rumania y Canadá, han indicado las altas tasas que se dan en el mercado laboral sobre el acoso y agresiones en el ámbito del trabajo.
- Es así como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) centra su análisis en las tendencias globales e indica lo siguiente(8):
- 1-Los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

LUGARES COMUNES DEL ACOSO LABORAL



PERFIL DEL ACOSADOR.



- No tiene sentido de culpa.
- Normalmente, no es un trabajador muy eficaz.
- Es muy controlador.
- Busca el respaldo de la Institución.
- Es cobarde si se le hace frente.
- Utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima.

- 2-En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones
- 3-Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

DIALOGO , NEGOCIACION VS VIOLENCIA



En el mobbing participan tres factores:

a.- Los ataques se producen en privado o ante testigos "mudos".

b.- Los sentimientos de culpabilidad y vergüenza que desarrolla el acosado. Las víctimas son personas con una alta implicación profesional y un elevado sentido de la ética y de la justicia, sin embargo, al ser atacada continuamente en su trabajo, comienza a desarrollar sentimientos de culpabilidad y vergüenza.

c.- Los testigos mudos que ni han visto ni saben nada. El mobbing ocurre porque nadie lo impide, los testigos son meros espectadores mudos que no quieren implicarse, muchas veces por miedo a ser ellos las víctimas la próxima vez. A veces los testigos no solamente son simples observadores, sino que algunas veces incluso son utilizados para participar en el acoso.

- 4-Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.
- Asimismo, la OIT preparó este informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a "las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo".

AMEDRENTAMIENTO PERMANENTE BASE DE LA VIOLENCIA LABORAL



EL AMEDRENTAMIENTO COMO HERRAMIENTA DE LA VIOLENCIA

- El amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo citado con creciente frecuencia en las quejas sobre violencia laboral. Se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores.



COMO SE MANIFIESTA EL AMENDRENTAMIENTO



FASES DEL MOBBING



- Según la OIT, el amedrentamiento se manifiesta a través de conductas como:
- 1- Crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del "amedrentador."
- 2- Alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno.
- 3- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.



DATOS DE ENCUESTA REALIZADA EN ÁMBITOS EDUCATIVOS

A la hora de determinar si una persona está sufriendo o no mobbing en su trabajo hay que atender a cuatro fases

1) La primera señal suele ser una discusión o conflicto.

2) A partir de ese momento, el acosador inicia una persecución hacia la víctima.



3) Empieza a manifestar comportamientos agresivos hacia ella.

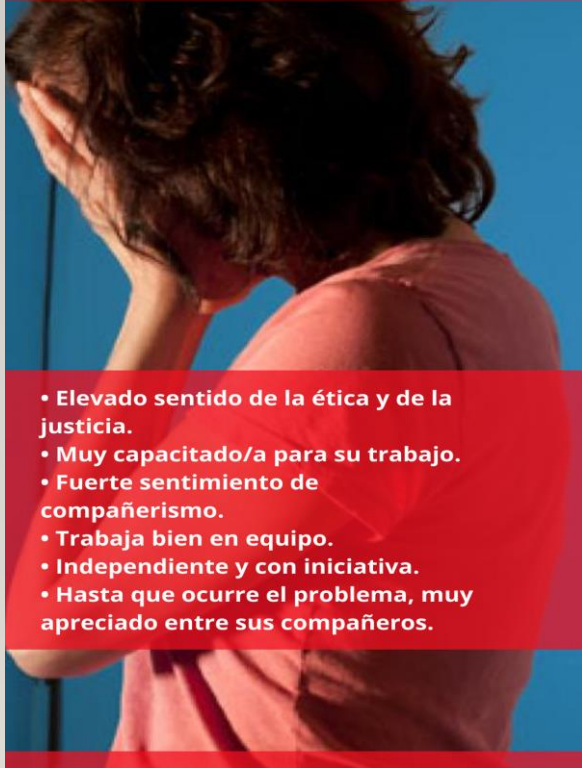
4) Con la consiguiente implicación del resto de compañeros, que empieza a ver al acosado como un problema.

- Es importante destacar que en AMBITOS EDUCATIVOS determinaron que:
- El 53 % de los trabajadores han sido víctimas de amedrentamiento y persecución en el trabajo.
- El 78% han presenciado comportamientos de tal índole. Las consecuencias para las personas afectadas pueden ser extremadamente negativas.



AISLAMIENTO DISCIPLINADOR – CONNIVENCIA CON EL ACOSADOR .

PERFIL DEL ACOSADO.



- Elevado sentido de la ética y de la justicia.
- Muy capacitado/a para su trabajo.
- Fuerte sentimiento de compañerismo.
- Trabaja bien en equipo.
- Independiente y con iniciativa.
- Hasta que ocurre el problema, muy apreciado entre sus compañeros.

- Repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; "hacer el vacío" a un trabajador, desalentando todo contacto social con éste; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar. Se ha estimado que el hostigamiento psicológico es un factor coadyuvante en 10 a 15% de los suicidios en Suecia.



ARTICULOS SALIENTES DEL CONVENIO 190

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados, que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing son:



- 1** La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales.
- 2** La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un periodo y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses.
- 3** La repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal. (una vez o más a la semana)

En su artículo 1 define a la violencia o acoso en el mundo del trabajo que designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Indicamos aquí que el mobbing debe contener conductas basadas en las amenazas, comportamientos o prácticas de manera repetida y que tengan como finalidad provocar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, es decir, mujeres y varones

IV. LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA O ACOSO LABORAL- RATIFICACION DE ARGENTINA.



Recientemente, la Argentina ratificó el Convenio 190 sobre violencia o acoso laboral, siendo un paso mas adelante a los fines de erradicar todo tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo.

El presente convenio contiene un Preámbulo y 20 artículos; en el preámbulo de dicho convenio se destacan como aspectos fundamentales los siguientes:

1-Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso incluidos la violencia y acoso por razón de género.

2-Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente.

3-Reconoce la importancia de la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

4-Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.



ART 2 Y 3 DEL CONVENIO 190



En los artículos 2 y 3 del Convenio 190 hace referencia al ámbito de aplicación. El art. 2 expresa que "el presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las

personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador".

ART 2

Agrega el artículo 2 en su último párrafo que **"este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales"**.



El Mobbing se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en:

Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.

• Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que esta "explote".

• Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.

Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.

• Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.

• Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.



EL ARTÍCULO 3 DEL PRESENTE CONVENIO HACE REFERENCIA A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO CONTEMPLANDO LOS LUGARES O ÁMBITOS QUE PUEDEN OCURRIR

LUGARES O ÁMBITOS DONDE SE PRODUCE LA VIOLENCIA LABORAL

- a-En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b-En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c-En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d-En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



LUGARES O ÁMBITOS



ART 3

- e-En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- f-En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



OBLIGATORIEDAD DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE ADOPTAR EL CONVENIO 190



DEBEN PREVENIR Y EVITAR LA
VIOLENCIA EN EL MUNDO
DEL TRABAJO

- El artículo 4 del Convenio 190 establece que todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

Obligatoriedad de los estados miembros de adoptar el convenio 190



- a-Prohibir legalmente la violencia y el acoso.
- b-Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.
- c-Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
- d-Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.
- e-Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

OBLIGATORIEDAD DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE ADOPTAR EL CONVENIO 190

e-Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

f-Prever sanciones.

g-Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

h-Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.





El artículo 5 del Convenio 190 expresa que "con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber,

- 1- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,
- 2- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como
- 3- fomentar el trabajo decente y seguro".



Tanto la libertad de asociación como la negociación colectiva pertenecen al derecho colectivo del trabajo.

El artículo 6 del Convenio 190 hace referencia que "todo Miembro debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

En el mobbing participan tres factores:



El objetivo último del acoso es conseguir mediante la destrucción de la persona el abandono voluntario por la víctima de su lugar de trabajo mediante el traslado a otro Centro.

Los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190 tratan sobre la protección y prevención en materia de violencia o acoso laboral.

El artículo 8 del presente Convenio establece que todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a-reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal.

b-identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso.

c-adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.



PARA TENER EN CUENTA QUE



Para reconocer que se está frente a una situación de acoso laboral, y así diferenciarlo de otros conflictos laborales, existen tres elementos determinantes.

RECHAZO A LA COMUNICACIÓN.

Al mismo tiempo que existe negación a la comunicación directa con la víctima (se le niega el saludo, no se le habla) existe mucha comunicación sobre ella (no con ella) por detrás, y aparece un aumento de la calumnia y de la maledicencia por la espalda, se instaura la estigmatización.



AISLAMIENTO

El aislamiento se consigue o bien no dándole trabajo o negándole los medios para hacerlo bien y también tratándole como una persona "apestada"; ya que los efectos de la calumnia están dando sus frutos y a la víctima se la hace responsable de su situación.

DESTRUCCIÓN

A la destrucción de la persona se llega a través de ataques íntimos e individuales, como bromas, injurias, y humillaciones. Más adelante del proceso puede llegar al ataque físico, bien rompiendo cosas de ella, de su trabajo, objetos cercanos o ya directamente agrediéndola.



A la hora de determinar si una persona está sufriendo o no mobbing en su trabajo hay que atender a cuatro fases

1) La primera señal suele ser una discusión o conflicto.

2) A partir de ese momento, el acosador inicia una persecución hacia la víctima.

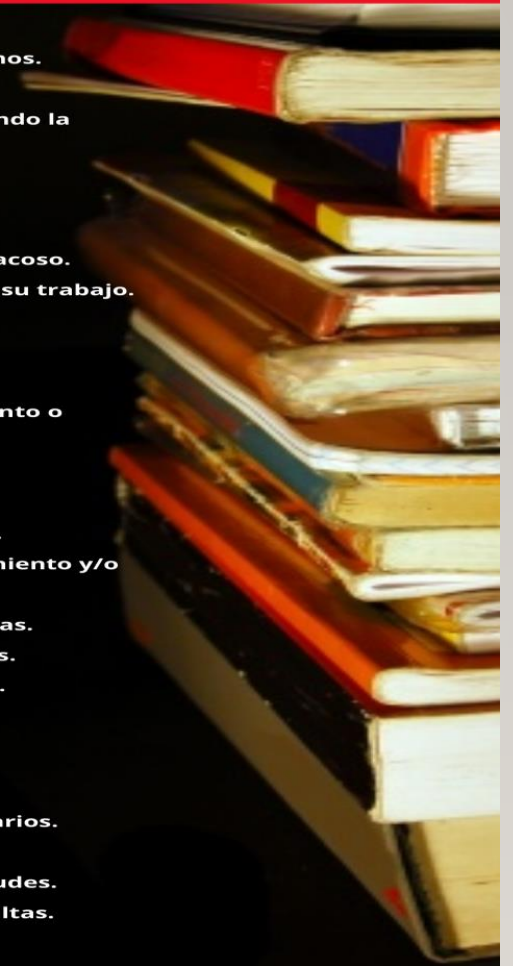


3) Empieza a manifestar comportamientos agresivos hacia ella.

4) Con la consiguiente implicación del resto de compañeros, que empieza a ver al acosado como un problema.

En la Docencia el Mobbing se manifiesta en:

- Malos Horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.



AYUDEMOS A LAS VICTIMAS , NO SEAMOS COMPLICES DEL
ACOSO LABORAL
MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN
CONSULTAS AL WS 3764716490



¿Cómo agremiarse?

Podés hacerlo VÍA WHATSAPP

Envíanos la palabra **ALTA**
al **3764 - 716490**

Estamos para **ASESORARTE y GUIARTE**
Te damos acceso a la ficha electrónica
con acreditación de identidad.



GUIA CONTRA EL ACOSO LABORAL EN AMBITOS EDUCATIVOS

1. Introducción: gestión autoritaria y aumento del acoso laboral en los centros educativos.

Desde el SEMAB CEA ponemos en tus manos esta pequeña guía para detectar y darte pautas ante un posible acoso laboral.

Los centros educativos desgraciadamente se convierten en ocasiones en un caldo de cultivo para este tipo de situaciones y el problema va en aumento.

Sin duda a ello contribuye el deterioro de las condiciones laborales y los recortes y ataques a que está siendo sometido el sistema educativo público, con lo que supone de mayor carga de trabajo, jornada lectiva, número de alumnos/as por clase y las consiguientes situaciones de estrés.

Pero además un aspecto clave que no debemos olvidar es el modelo de gestión de los centros educativos.

La evolución en este sentido es verdaderamente preocupante. Las sucesivas reformas educativas han ido abandonando la idea de la gestión democrática de los centros escolares con la participación de toda la comunidad educativa hacia un modelo de gestión autoritaria de tipo "empresarial". Y esto influye de dos maneras vaciando de contenido los órganos colegiados que representan a lo establecido en el ESTATUTO DOCENTE, SIN MEJORAR DERECHOS CON UN CONVENIO COLECTIVO.-

Esto nos lleva al segundo aspecto el aumento del poder y los cambios en la función del Equipo Directivo de LAS ESCUELAS en especial de la figura del Director que pasa a tener en sus manos gran parte de las decisiones que afectan a TODOS -

Estas condiciones son sin duda un excelente caldo de cultivo para las situaciones de acoso laboral en los centros escolares hacia aquellos trabajadores que son vistos como un obstáculo en el nuevo modelo de gestión.

ES RESPONSABILIDAD DE
TODOS
decir
**BASTA AL ACOSO
Y AL MALTRATO!!!**
EN AMBITOS
EDUCATIVOS

Es habitual la situación de compañeros que están sometidos a un fortísimo estrés por conflictos continuos con las direcciones de sus centros, y que en no pocos casos tienen consecuencias en su salud y que llegan en ocasiones a cuadros de depresión y a bajas laborales. En muchos casos desde SEMAB CEA entendemos que podría haber acoso laboral como causa de fondo. Por eso queremos informar de manera sencilla y práctica sobre qué es el acoso laboral, como detectarlo y como actuar en ese caso. Y ponemos a disposición de los interesados los medios del sindicato para intervenir.

2. El acoso laboral o mobbing.

El acoso laboral o mobbing se puede definir como un comportamiento continuado y deliberado de "maltrato" (con comportamientos, palabras o actitudes) que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo, por parte de una o varias personas de su entorno laboral, y que causan en la víctima un profundo malestar psicológico y personal, dañando su confianza y reduciendo su autoestima y por tanto atentan contra la dignidad o integridad de la víctima.

Elo va a originar una disminución en su rendimiento laboral; el deterioro de su salud física y psíquica, que puede incluso conducirlo a la baja laboral; y en muchos casos, la salida del trabajador de la empresa.

Rasgos distintivos del acoso laboral: son conductas realizadas de forma **sistemática**, reiterada en el tiempo; es un acoso **moral**: que la conducta abusiva ponga en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador y **su objeto es hacerle el vacío** al trabajador, es decir provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo.

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de mobbing es o se ha convertido en **alguien que, por alguna razón, resulta amenazante para la persona o grupo de personas que le hostiga.**

Normalmente la **víctima de acoso** presenta un perfil definido. La mayoría de expertos internacionales en mobbing coinciden en señalar que este problema afecta frecuentemente a los trabajadores brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva a los mejores de entre los recursos humanos de la organización. También suele afectar a aquellos que se han negado a participar en acciones ilícitas o antiéticas que puedan perjudicar a la organización o a los clientes. El resistirse a participar en "fraudes" suele desencadenar en muchas ocasiones el mobbing contra ellos. Algunos trabajadores afectados pueden presentar un exceso de ingenuidad o "buena fe" que les impide hacer frente desde el principio a quienes les intentan perjudicar. En ocasiones también se seleccionan como víctimas a aquellas personas que presentan una mayor vulnerabilidad.

El **perfil del acosador** por el contrario se caracteriza por carecer de sentido de culpa, normalmente, no ser un trabajador muy eficaz, es muy controlador, busca el respaldo de la Institución, es cobarde si se le hace frente y utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima. El motivo puede estar en el miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar

la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

En la docencia el mobbing se manifiesta en conductas hacia el trabajador como las siguientes:

- Malos Horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.

- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.

3. Las fases y procedimientos del mobbing.

Fase 1: **El conflicto**: La mayoría de expertos consideran que es una mala resolución de un conflicto lo que lleva al acoso laboral.

Fase 2: **Acoso Moral** en el trabajo. El acosador comienza a realizar las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el acosado. Lo que al comienzo resulta ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío. Esta fase puede prolongarse mucho en el tiempo (por diversas causas:: negación del problema, indefensión, dificultad probatoria, las carencias del sistema judicial, etc).

Fase 3: **La actuación de la organización** (administración o empresa). Se empiezan a tomar medidas desde algún escalón jerárquico superior, que pueden ir encaminadas a la resolución positiva del conflicto o, más habitualmente, a desembarazarse del acosado (supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado: bajas médicas, traslado etc).

Fase 4: **La marginación**. Finalmente lleva a la exclusión del acosado de su entorno laboral (traslado, largas temporadas de baja, jubilaciones anticipadas, invalidez y a veces, incluso, en los casos más extremos al suicidio o a accidentes laborales mortales). La marginación puede ser potenciada por "compañeros" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.

Los procedimientos

El acosador suele aprovechar los momentos de debilidad física, enfermedad-psíquica, situaciones emocionales adversas. Recurre a la humillación a través de la descalificación pública, difamaciones y falsas acusaciones, infravalorando el nivel de desempeño del acosado. Amenazas: con la apertura de expediente, con la inestabilidad laboral. Se niega el diálogo. Se aísla y estigmatiza al resto de compañeros. Se recurre al agravio comparativo, premiando a los que colaboran o transigen, y evidenciando el castigo a los que se oponen. Se hacina a los acosados para resaltar su aislamiento y reducir su espacio vital, aumentando de este modo la angustia del acosado.

Los compañeros pueden ser participantes **activos** en el acoso a cambio de favores: plazas, proyectos, mejor calidad en el centro, etc.; participantes **pasivos** que no quieren ver, ni oír, ni hablar y se justifican bajo la excusa de que se trata de asuntos personales y se sienten molestos por el mal ambiente que les genera el acosado.

Centro o Departamento. Alega falta de competencia. Califica la situación de asuntos personales .

Administración. Pone paños calientes al acosado en primera instancia. Se asume y trata de convencer al acosado de que este tipo de funcionamiento dentro de cualquier institución es la práctica normal. Si el acosado insiste en reclamar responsabilidad y justicia no se le recibe o se le miente. Estima el recurso pero no hace nada si se incumple su resolución. Desestima sistemáticamente, con interpretaciones singulares de la normativa, los recursos del acosado por aspectos formales: fuera de plazo, ilegitimidad, incompetencia.

4. Las consecuencias.

El acoso laboral puede provocar graves consecuencias para la salud física y psíquica de la víctima del mismo:

- Lento deterioro de la confianza en sí misma, un proceso de desvaloración personal y deculpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento) con la creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas (por ejemplo, dolor de cabeza o síndrome del intestino irritable). Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares. Mella en la autoestima. Trastorno por estrés agudo. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento.
- Incluso pueden afectar a su vida social: aumento de la conflictividad con la familia, retraimiento con la familia y amigos. (rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral).

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo. Afirma Iñaki Piñuel que «En muchos casos, el mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, se trata de una especie de re-mobbing».

5. Test para detectar si estás siendo acosado en el trabajo.

Este test elaborado por Iñaki Piñuel en su libro "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" te puede ayudar a saber si estás siendo sometido a acoso laboral. Marca con una x las situaciones que te ocurran en tu trabajo:

- 1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse contigo
- 2. Me ignoran , me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible"
- 3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
- 4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
- 5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
- 6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
- 7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga
- 8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real
- 9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación
- 10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme
- 11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o debilidades para alterarme
- 12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)
- 13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
-

14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas
-
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
-
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"
-
17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada
-
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso
-
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada
-
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido
-
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme
-
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues"
-
23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno
-
24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
-
25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad
-
26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente
-
27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros
-
28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos
-

29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "elrábano por las hojas"



30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"



31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada



32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o meponen motes.



33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal



34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios



35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio



36. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme



37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí



38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo



39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme



40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales



41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo



42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas

Si has contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones anteriores y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos 6 meses, estás siendo víctima de acoso laboral en tu trabajo. En ese caso te recomendamos que te pongas en contacto con nosotros y te asesoraremos en los pasos a seguir.

CONFEDERACIÓN DE EDUCADORES ARGENTINOS



Personería Gremial Nro. 1716



Entre Ríos Nº 469 - Piso 2º Capital Federal (1079) www.cearg.org.ar info@cearg.org.ar

SINDICATO ADHERIDO EN MISIONES: SEMAB-Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo-
Calle PARAGUAY 2540 - P.Subsuelo POSADAS -(3.300) -MISIONES -TE DE CONTACTO : 3764716490

AREA DE VIOLENCIA LABORAL DEL SEMAB CEA

Correo semabmisiones@gmail.com

Telefonos 374716490

Referencias

- Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing, Boletín Informativo de CGT, Comité Confederal, nº 78, 2002.
- <http://www.prl-sectoreducativo.es/acoso-laboral.html>
- Notas Técnicas de Prevención (NTP) 891 y 892 del INSHT denominadas, respectivamente, "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I" y "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral II".
- "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" Iñaki Piñuel, ed Sal Terrae Santander. 2001.
- Mobbing. Manual de Autoayuda. Iñaki Piñuel Ed Aguilar Madrid. 2003.
- <http://www.prevenciondocente.com/mobbing.htm> , Autor y Webmaster: Javier Pérez Soriano, Profesor del I.E.S. Poetas Andaluces de Benalmádena (Málaga), Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, Formador de Formadores en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.



MANUAL DE DETECCIÓN DEL MOBBING Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ABORDAJE DE CASOS

SEGUNDA JORNADA DE SENSIBILIZACION

DISERTANTE : Mariana Lescaffette -SEC GRAL DEL SEMAB CEA

“El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados, que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing son:

- La existencia de **una o más de las conductas de hostigamiento** internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales.
 - La **duración del hostigamiento** como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. **Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses.**
 - La repetición de las conductas de hostigamiento o **frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal.** (una vez o más a la semana)

La concurrencia de estas tres características acreditan la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de Acoso Psicológico en el trabajo o Mobbing.



NO ES MOBBING.

- El rechazo social, en el que el individuo puede ser excluido por sus iguales de contactos e interacciones, pero no perseguido, la desatención social, en la que el individuo es, simplemente, ignorado.
- Quedan claramente excluidos del diagnóstico de mobbing el tener estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente, el tener un mal día, el mantener un conflicto con un compañero o incluso el padecer un jefe exigente o perfeccionista.

El mobbing se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que esta "explote".
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.



- Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.



Para reconocer que se está frente a una situación de acoso laboral, y así diferenciarlo de otros conflictos laborales, existen tres elementos determinantes.

- Existe un **rechazo a la comunicación** directa con la víctima.
- Se busca su **aislamiento**.
- Conseguir el objetivo, que es la **destrucción** de la víctima.

RECHAZO A LA COMUNICACIÓN.

Al mismo tiempo que existe negación a la comunicación directa con la víctima (se le niega el saludo, no se le habla..) existe mucha comunicación sobre ella (no con ella) por detrás, y aparece un aumento de la calumnia y de la maledicencia por la espalda, se instaura la estigmatización.

AISLAMIENTO.

El aislamiento se consigue o bien no dándole trabajo o negándole los medios para hacerlo bien y también tratándole como una persona "apestada"; ya que los efectos de la calumnia están dando sus frutos y a la víctima se la hace responsable de su situación.

DESTRUCCIÓN.

A la destrucción de la persona se llega a través de ataques íntimos y individuales, como bromas, injurias, y humillaciones. Más adelante del proceso puede llegarse al ataque físico, bien rompiendo cosas de ella, de su trabajo, objetos cercanos o ya directamente agredéndola.



A la hora de determinar si una persona está sufriendo o no mobbing en su trabajo hay que atender a cuatro fases.

- La primera señal suele ser una **discusión o conflicto** .
- A partir de ese momento, el acosador inicia una **persecución** hacia la víctima.
- Empieza a manifestar **comportamientos agresivos** hacia ella.
- Con la consiguiente **implicación del resto de compañeros** , que empieza a ver al acosado como un problema.

-

En el mobbing participan tres factores:

- a.- Los ataques se producen en privado o ante testigos "mudos".**
- b.- Los sentimientos de culpabilidad y vergüenza que desarrolla el acosado.** Las víctimas son personas con una alta implicación profesional y un elevado sentido de la ética y de la justicia, sin embargo al ser atacada continuamente en su trabajo, comienza a desarrollar sentimientos de culpabilidad y vergüenza.
- c.- Los testigos mudos que ni han visto ni saben nada.** El mobbing ocurre porque nadie lo impide, los testigos son meros espectadores mudos que no quieren implicarse, muchas veces por miedo a ser ellos las víctimas la próxima vez. A veces los testigos no solamente son simples observadores, sino que algunas veces incluso son utilizados para participar en el acoso.

El objetivo último del acoso es conseguir mediante la destrucción de la persona el **abandono voluntario por la víctima de su lugar de trabajo mediante el traslado a otro Centro.**



En la docencia el mobbing se manifiesta en:

- Malos Horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.

- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de mobbing es o se ha convertido en alguien que, por alguna razón, resulta amenazante para la persona o grupo de personas que le hostiga.

PERFIL DEL ACOSADOR.

- No tiene sentido de culpa.
- Normalmente, no es un trabajador muy eficaz.
- Es muy controlador.
- Busca el respaldo de la Institución.



- Es cobarde si se le hace frente.
- Utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima.

PERFIL DEL ACOSADO.

- Elevado sentido de la ética y de la justicia.
- Muy capacitado/a para su trabajo.
- Fuerte sentimiento de compañerismo.
- Trabaja bien en equipo.
- Independiente y con iniciativa.
- Hasta que ocurre el problema, muy apreciado entre sus compañeros.

FASES DEL MOBBING.

Las fases del mobbing son varias:

- **Fase 1: El conflicto.**

La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan.

- **Fase 2: Acoso Moral en el trabajo.**

Comienza con la adopción, por parte del acosador, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el acosado. Lo que al comienzo resulta ser un conflicto entre dos personas, puede



llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una mediante un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase que, según los estudios de Leymann en Suecia, tiene una duración de 1.3 años por término medio, antes de pasar a la tercera fase.

Fase 3: La actuación de la patronal, empresa .

En esta fase, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendientes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el traslado del trabajador afectado a otro Centro. **De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.**

• **Fase 4: La marginación.**

Consiste en la exclusión del acosado de su entorno laboral, ya sea por traslado de Centro, largas temporadas de baja, jubilaciones anticipadas, invalidez y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).

En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías consecuencia de su anterior o anteriores experiencias de psicoterror y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno. La marginación es potenciada por " compañeros " deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.

METODOLOGIA DEL ACOSO.

Entre las **actitudes adoptadas por el acosador** se pueden destacar:

Se aprovechan los momentos de debilidad física, enfermedad-psíquica, situaciones emocionales adversas.

Se recurre a la humillación a través de:

- La descalificación pública.
- Difamaciones y falsas acusaciones.
- Infravalorando el nivel de desempeño del acosado.

Se amenaza: con la apertura de expediente, con la inestabilidad laboral.

Se niega el diálogo.

Se aísla y estigmatiza ante el resto de compañeros.



Se recurre al agravio comparativo, premiando a los que colaboran o transigen, y evidenciando el castigo a los que se oponen.

Se hacina a los acosados para resaltar su aislamiento y reducir su espacio vital, aumentando de este modo la angustia del acosado.

ENTORNO DEL ACOSO.

Los compañeros.

Participantes activos en el acoso a cambio de un premio o mercenarios comprados con diversos favores: plazas, proyectos, mejor calidad en el Centro, etc.

Participantes pasivos que no quieren ver, ni oír, ni hablar y se justifican bajo la excusa de que se trata de asuntos personales.

Se victimizan sintiéndose molestos por el mal ambiente que les genera el acosado.

Centro o Departamento.

Alega falta de competencia.

Califica la situación de asuntos personales .

Administración.

Pone paños calientes al acosado en primera instancia.

Se asume y trata de convencer al acosado de que este tipo de funcionamiento dentro de cualquier institución es la práctica normal.

Si el acosado insiste en reclamar responsabilidad y justicia no se le recibe o se le miente.

Estima el recurso pero no hace nada si se incumple su resolución.



Desestima sistemáticamente, con interpretaciones singulares de la normativa, los recursos del acosado por aspectos formales: fuera de plazo, ilegitimidad, incompetencia.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO.

Problemas de salud física por psicomatización de la problemática, y mental, asociada a pérdida de memoria, inestabilidad emocional, fobias, depresión, ansiedad, pérdida de las ganas de vivir y pensamientos de suicidio.

- Bajas laborales.
- Repercusión en el entorno familiar que provoca pérdida de interés en la vida familiar, tensiones de pareja.
- Se ocasionan gastos médicos.
- Aislamiento y pérdida de los ambientes sociales que frecuentaba el acosado por apatía. Sentimiento de rechazo o incompreensión.
- Crisis profesional . Pérdida de interés por falta de estímulos. Reducción de la actividad laboral al mínimo. Abandono de la actividad investigadora.
- Inseguridad.
- Pérdida de autoestima.
- Disminución del rendimiento.

COMO PREVENIR EL MOOBING.

La Administración debe velar para que el ambiente laboral sea correcto. Para ello deberá tomar ciertas medidas:

- Articular las normas necesarias para que no existan diferencias sustanciales entre unos trabajadores y otros (tareas parecidas, igualdad de horarios, niveles de cursos parecidos entre miembros de un mismo departamento).
- Velar por la calidad de las relaciones laborales.



- Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades.
- Capacitar a los equipos directivos para que sean capaces de identificar posibles conflictos y que sean capaces de mediar en una reconciliación.
- Creación en las distintas Delegaciones Provinciales de una comisión de mediación entre iguales.
- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando este tipo de problemas. proporcionando trabajos con bajo nivel de stress y alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo
- Desarrollando desde el propio Centro de trabajo reglas claras sobre resolución de conflictos personales, que te garanticen el derecho a la queja y al anonimato y que prevean sistemas de mediación y/o arbitraje.
- El entrenamiento de los docentes en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas al Centro

Por su parte el acosado puede tomar una serie de medidas para hacerse más resistente al mobbing. Entre ellas el Prof. Iñaki Piñuel recomienda:

Hacer ejercicio regularmente (**"Men sana in corpore sano"**).

- Pedir consejo psicológico.
- Hablar con el médico de cabecera.
- Vigilar la alimentación, que debe ser sana y equilibrada.
- No descuidar los hábitos de sueño y descanso.
- Evitar otras fuentes de estrés ocasionadas por grandes cambios en la vida (mudanzas, obras en casa, matrimonio, planes para aumentar la familia...).

- Es necesario que aumente su autoconfianza: refuerce su autoestima, mímesese, piense de forma racional, no piense en ud. como si fuese un "superhombre" (o "supermujer") capaz de controlarlo todo, deje de odiar a su acosador ya que toda esa energía centrada en el odio se la está robando a su capacidad para superar su situación.
- Apoyarse en aquellas personas situadas en la periferia del problema; es decir, aquellos conocidos y amigos que quedan fuera de la influencia del acosador y sus cooperadores.
- Es fundamental asegurarse el apoyo de su entorno familiar y social. A menudo el psicoterror afecta seriamente las relaciones conyugales y familiares, por ello es necesario que explique al cónyuge en qué consiste el "mobbing" y cómo puede ayudarlo. Se hace imprescindible incrementar la comunicación con la pareja de forma que la víctima se encuentre apoyada. Si u
- d. es el cónyuge puede ayudar a su pareja animándola a realizar actividades placenteras como ejercicio físico moderado, hobbies, compartiendo aficiones, cuidando especialmente la calidad y profundidad de los intercambios sexuales etc. La labor del cónyuge se hace imprescindible, de forma que el apoyo incondicional, el desarrollo de la empatía y el hecho de que los sentimientos de ambos sean consistentes y congruentes, aspectos todos ellos que, si bien deben existir en toda sana relación de pareja, ahora son más importantes que nunca.
- No descuidar los bienes económicos, intentar ser austero, no derrochar, establecer prioridades en los gastos desechando todo lo que pueda ser superfluo.
- Su empleabilidad laboral puede verse afectada, de modo que intente seguir formándose y abriendo nuevas puertas profesionales. No es el momento de estancarse, ni de quedarse inmovilizado por los problemas.

- Hay que considerar la situación como una oportunidad para el cambio y no como una situación insostenible y angustiada. Los psicólogos hablan de reestructuración cognitiva del "problema" al referirse a este cambio de enfoque. Es el momento de evolucionar a nivel personal desarrollando un optimismo no ingenuo (la obra de M.D. AVIA y C.VÁZQUEZ, Optimismo inteligente proporciona interesantes datos), así como habilidades sociales que quizá antes tenía descuidadas.

¿Qué tiene hacer alguien que sienta que está sufriendo mobbing en su Centro?.

Este tema, es un tema muy delicado y primeramente hay que tener la certeza de que se reúnen todos los requisitos anteriormente expuestos.

Normalmente los acosados psicológicamente en el trabajo, cuando se deciden a pedir ayuda ya suelen estar en tratamiento psíquico o de baja por depresión y en la mayoría de los casos con una duración superior a 12 meses.

Suelen haber recibido o remitido consultas o explicaciones de la situación y han intentado solucionar el problema.

Si estas acciones no han dado resultado, es necesario que se ponga en contacto con profesionales que le ayuden a enfrentarse con el acoso. En tal caso se **recomienda** acudir a:

Los Delegados de Prevención, Delegados Sindicales, etc.

- El Comité de Seguridad y Salud e Higiene en el Trabajo de la Delegación Provincial de Educación.



- Asesoramiento jurídico.

Es importante que tanto el Comité como los Delegados, tengan una información y formación mínima al respecto y sobre todo, que traten el tema con extrema sensibilidad. Para no aumentar el acoso y el riesgo de la víctima al hacerse pública su denuncia, deberán de llevar el proceso de investigación con gran sigilo y discreción.

Posteriormente y si no se soluciona el problema y el acosado está dispuesto a llegar a iniciar acciones legales, debe poner en conocimiento de la Administración la situación que esta padeciendo. La forma adecuada de hacerlo es por escrito y de forma fehaciente, es decir que pueda probar que la empresa conocía los hechos y no hizo nada por evitarlos.

Habrá que valorar que actitud ha de tomar el acosado ante actos del acosador, de la dirección o de algún departamento concreto, tales como notas por escrito, requerimientos verbales, por mail etc.

Es importantísimo recopilar pruebas tales como:

- Informes psicológicos.
- Partes de bajas.
- Comunicaciones, encargo de tareas, ordenes, cambios de puestos de trabajo tanto en su contenido como en su localización.
- Retirada o ausencia de recursos materiales, comunicaciones, etc.



- Acciones u omisiones, por parte de los jefes o superiores, que lleven a un aislamiento del resto de los compañeros de trabajo, del ambiente o entorno del mismo. Omitir su nombre a la asistencia de actos, reuniones, congresos etc. a los que antes solían acudir, o compañeros de su misma categoría asisten.
- Críticas, burlas, o comentarios despectivos en público acerca de la profesionalidad o personalidad del que se siente acosado.

Antes de llevar a cabo una acción judicial deberemos asesorarnos bien, y preparar concienzudamente todas las pruebas, que nos permitan demostrar que el acoso psicológico es el causante de la situación y estado que presenta el acosado.

PERSONERÍA GREMIAL N° 1716



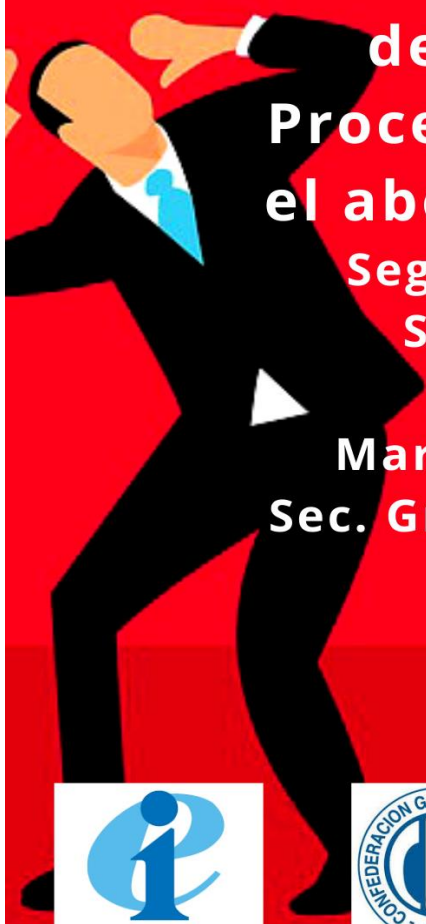
SEMAB

MARIANA LESCAFFETTE
SEC GRAL SEMAB -CEA
PERSONERIA GREMIAL N 1.716

ALFREDO BRAVO



**Manual de Detección
del Mobbing y
Procedimientos para
el abordaje de casos**
Segunda Jornada de
Sensibilización
Disertante:
Mariana Lescaffette
Sec. Gral del SEMAB - CEA



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados, que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing son:



1

La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionales reconocidas por la Investigación como tales.

2

La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses.

3

La repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal. (una vez o más a la semana)

MISIONEROS



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

El Mobbing se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en:

Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.

• Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que esta "explote".

• Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.

Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.



• Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.

• Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.

MISIONEROS



El Mobbing se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en:



SIONEROS



Para reconocer que se está frente a una situación de acoso laboral, y así diferenciarlo de otros conflictos laborales, existen tres elementos determinantes.

RECHAZO A LA COMUNICACIÓN.

Al mismo tiempo que existe negación a la comunicación directa con la víctima (se le niega el saludo, no se le habla) existe mucha comunicación sobre ella (no con ella) por detrás, y aparece un aumento de la calumnia y de la maledicencia por la espalda, se instaura la estigmatización.



AISLAMIENTO

El aislamiento se consigue o bien no dándole trabajo o negándole los medios para hacerlo bien y también tratándole como una persona "apestada"; ya que los efectos de la calumnia están dando sus frutos y a la víctima se la hace responsable de su situación.

DESTRUCCIÓN

A la destrucción de la persona se llega a través de ataques íntimos e individuales, como bromas, injurias, y humillaciones. Más adelante del proceso puede llegarse al ataque físico, bien rompiendo cosas de ella, de su trabajo, objetos cercanos o ya directamente agrediéndola.



A la hora de determinar si una persona está sufriendo o no mobbing en su trabajo hay que atender a cuatro fases

1) La primera señal suele ser una discusión o conflicto.

2) A partir de ese momento, el acosador inicia una persecución hacia la víctima.



3) Empieza a manifestar comportamientos agresivos hacia ella.

4) Con la consiguiente implicación del resto de compañeros, que empieza a ver al acosado como un problema.



MISIONEROS



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

En el mobbing participan tres factores:

a.- Los ataques se producen en privado o ante testigos "mudos".

b.- Los sentimientos de culpabilidad y vergüenza que desarrolla el acosado. Las víctimas son personas con una alta implicación profesional y un elevado sentido de la ética y de la justicia, sin embargo, al ser atacada continuamente en su trabajo, comienza a desarrollar sentimientos de culpabilidad y vergüenza.

c.- Los testigos mudos que ni han visto ni saben nada. El mobbing ocurre porque nadie lo impide, los testigos son meros espectadores mudos que no quieren implicarse, muchas veces por miedo a ser ellos las víctimas la próxima vez. A veces los testigos no solamente son simples observadores, sino que algunas veces incluso son utilizados para participar en el acoso.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

En el mobbing participan tres factores:



El objetivo último del acoso es conseguir mediante la destrucción de la persona el abandono voluntario por la víctima de su lugar de trabajo mediante el traslado a otro Centro.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

En la Docencia el Mobbing se manifiesta en:

- Malos Horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.

ACIONEROS



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

PERFIL DEL ACOSADOR.



- No tiene sentido de culpa.
- Normalmente, no es un trabajador muy eficaz.
- Es muy controlador.
- Busca el respaldo de la Institución.
- Es cobarde si se le hace frente.
- Utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima.

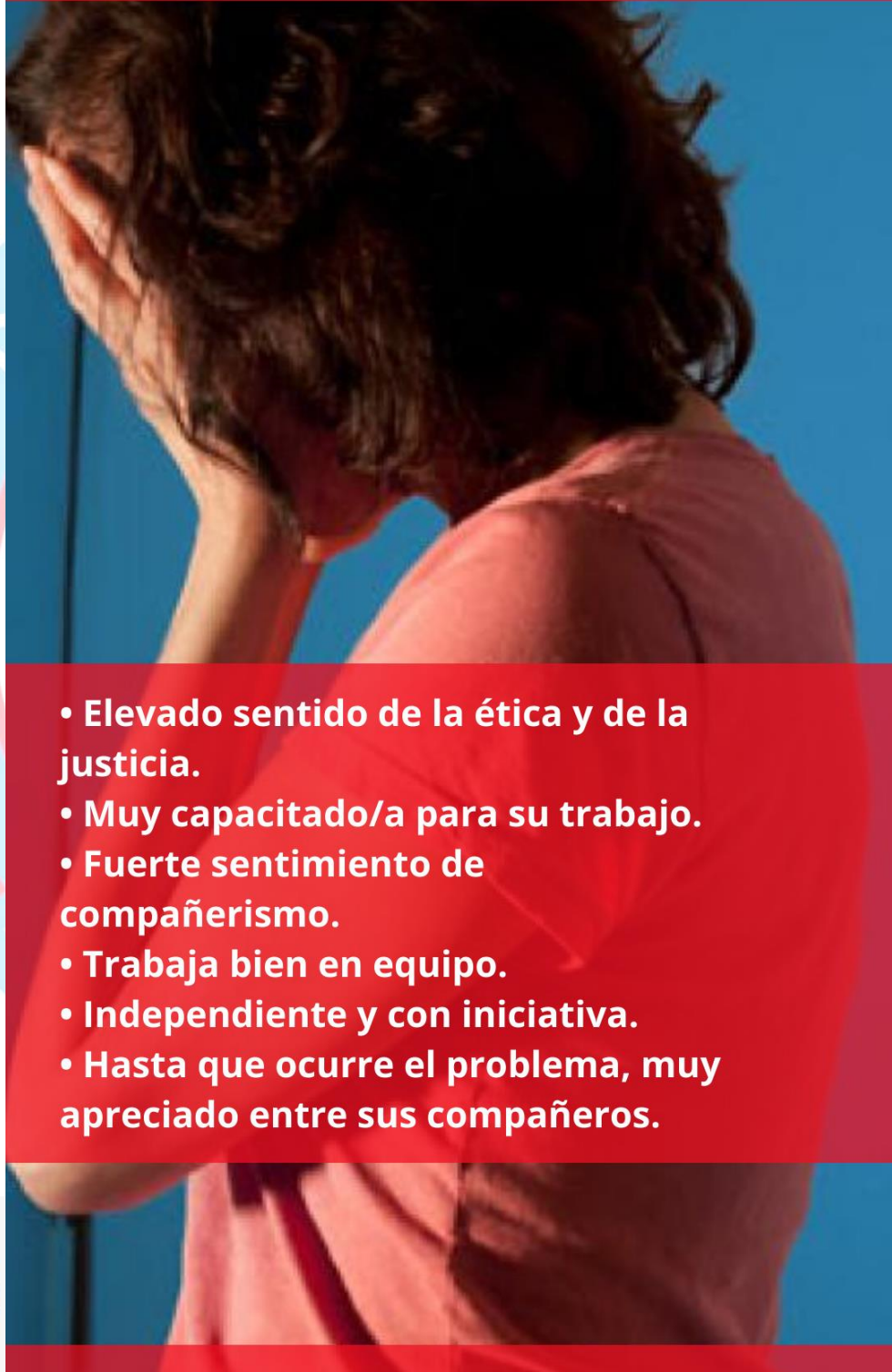


SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

PERFIL DEL ACOSADO.



- Elevado sentido de la ética y de la justicia.
- Muy capacitado/a para su trabajo.
- Fuerte sentimiento de compañerismo.
- Trabaja bien en equipo.
- Independiente y con iniciativa.
- Hasta que ocurre el problema, muy apreciado entre sus compañeros.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

FASES DEL MOBBING

**Fase 1:
El conflicto.**

**Fase 2:
Acoso Moral
en el trabajo.**

**Fase 3:
La actuación
de la patronal, empresa.**

**Fase 4:
La marginación.**

SIONEROS



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

METODOLOGIA DEL ACOSO.

La descalificación pública.

Difamaciones y falsas acusaciones.

**Infravalorando el nivel de desempeño del
acosado.**

**Se amenaza: con la apertura de expediente,
con la inestabilidad laboral.**

Se niega el diálogo.

**Se aísla y estigmatiza ante el resto de
compañeros.**

**Se recurre al agravio comparativo,
premiando a los que colaboran o transigen,
y evidenciando el castigo a los que se oponen.**

**Se hacina a los acosados para resaltar su
aislamiento y reducir su espacio vital,
aumentando de este modo la angustia del
acosado.**



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

ENTORNO DEL ACOSO

Los compañeros.
Participantes activos en
el acoso a cambio
de un premio o
mercenarios comprados
con diversos favores.



Departamento.
Alega falta de competencia.
Califica la situación de asuntos
personales.



Administración.
Pone paños calientes al acosado en
primera instancia.
Se asume y trata de convencer al
acosado de que este tipo de
funcionamiento dentro de cualquier
institución es la práctica normal.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

Problemas de salud física por psico-matización de la problemática, y mental, asociada a pérdida de memoria, inestabilidad emocional, fobias, depresión, ansiedad, pérdida de las ganas de vivir y pensamientos de suicidio.



- Bajas laborales.
- Repercusión en el entorno familiar que provoca pérdida de interés en la vida familiar, tensiones de pareja.
- Se ocasionan gastos médicos.
- Aislamiento y pérdida de los ambientes sociales que frecuentaba el acosado por apatía. Sentimiento de rechazo o incomprensión.
- Crisis profesional. Pérdida de interés por falta de estímulos. Reducción de la actividad laboral al mínimo. Abandono de la actividad investigadora.
- Inseguridad.
- Pérdida de autoestima.
- Disminución del rendimiento.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

¿COMO PREVENIR EL MOOBING?

La Administración debe velar para que el ambiente laboral sea correcto. Para ello deberá tomar ciertas medidas:

Articular las normas necesarias para que no existan diferencias sustanciales entre unos trabajadores y otros (tareas parecidas, igualdad de horarios, niveles de cursos parecidos entre miembros de un mismo departamento

Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades.

Velar por la calidad de las relaciones laborales.

Capacitar a los equipos directivos para que sean capaces de identificar posibles conflictos y que sean capaces de mediar en una reconciliación.

Creación en las distintas Delegaciones Provinciales de una comisión de mediación entre iguales.

Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando este tipo de problemas. proporcionando trabajos con bajo nivel de stress y alta autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo

Desarrollando desde el propio Centro de trabajo reglas claras sobre resolución de conflictos personales, que te garanticen el derecho a la queja y al anonimato y que prevean sistemas de mediación y/o arbitraje.

Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas al Centro

El entrenamiento de los docentes en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos.



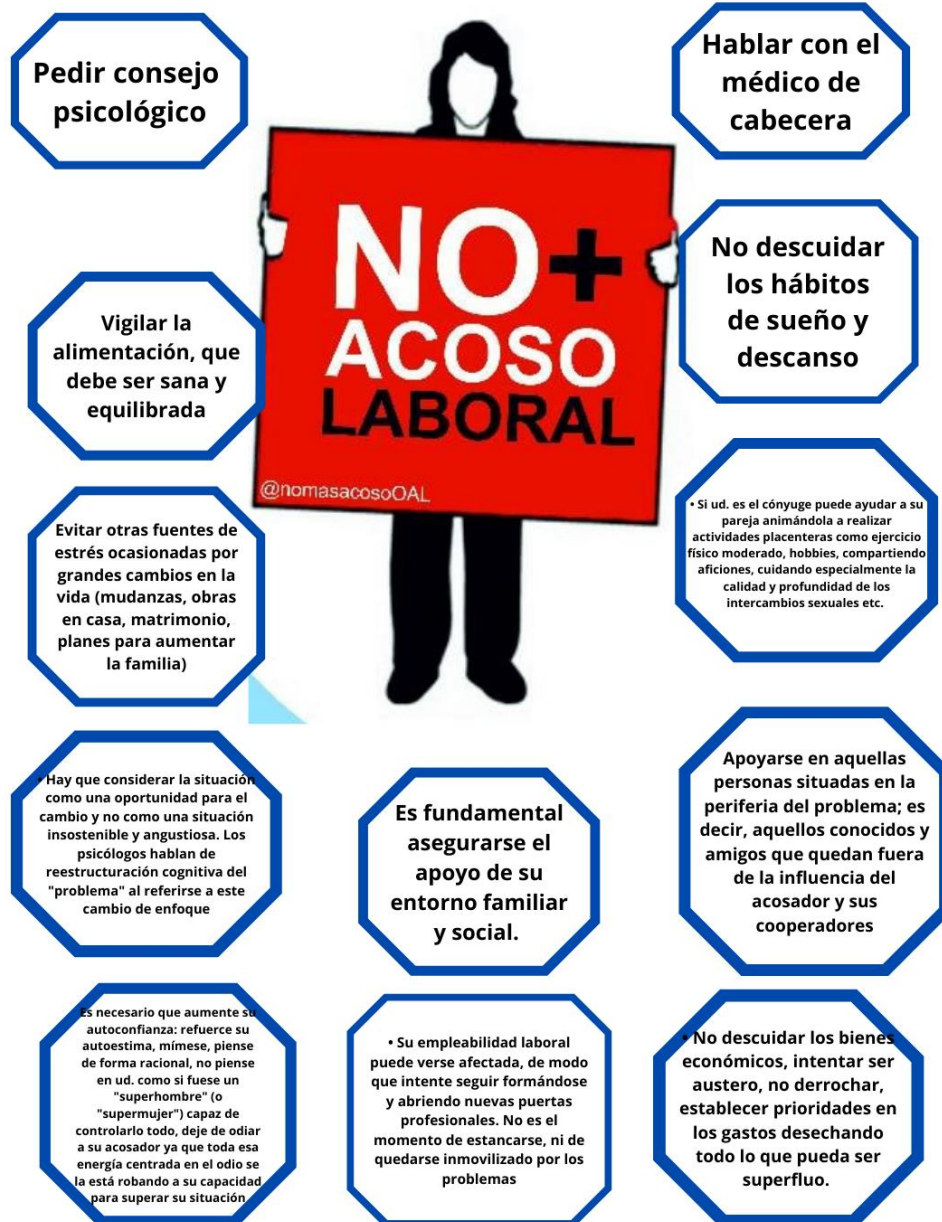
SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

¿COMO PREVENIR EL MOOBING?

Por su parte el acosado puede tomar una serie de medidas para hacerse más resistente al mobbing. Entre ellas el Prof. Iñaki Piñuel recomienda: Hacer ejercicio regularmente ("Men sana in corpore sano").



¿QUÉ TIENE HACER ALGUIEN QUE SIENTA QUE ESTÁ SUFRIENDO MOBBING EN SU CENTRO?

Este tema, es un tema muy delicado y primeramente hay que tener la certeza de que se reúnen todos los requisitos anteriormente expuestos.

Normalmente los acosados psicológicamente en el trabajo, cuando se deciden a pedir ayuda ya suelen estar en tratamiento psíquico o de baja por depresión y en la mayoría de los casos con una duración superior a 12 meses.

Suelen haber recibido o remitido consultas o explicaciones de la situación y han intentado solucionar el problema. Si estas acciones no han dado resultado, es necesario que se ponga en contacto con profesionales que le ayuden a enfrentarse con el acoso.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490

¿QUÉ TIENE QUE HACER ALGUIEN QUE SIENTA QUE ESTÁ SUFRIENDO MOBBING EN SU CENTRO?

En tal caso se recomienda acudir a: Los Delegados de Prevención, Delegados Sindicales, etc.

- El Comité de Seguridad y Salud e Higiene en el Trabajo de la Delegación Provincial de Educación.
- Asesoramiento jurídico.

Es importante que tanto el Comité como los Delegados, tengan una información y formación mínima al respecto y, sobre todo, que traten el tema con extrema sensibilidad. Para no aumentar el acoso y el riesgo de la víctima al hacerse pública su denuncia, deberán de llevar el proceso de investigación con gran sigilo y discreción. Posteriormente y si no se soluciona el problema y el acosado está dispuesto a llegar a iniciar acciones legales, debe poner en conocimiento de la Administración la situación que está padeciendo. La forma adecuada de hacerlo es por escrito y de forma fehaciente, es decir que pueda probar que la empresa conocía los hechos y no hizo nada por evitarlos. Habrá que valorar que actitud ha de tomar el acosado ante actos del acosador, de la dirección o de algún departamento concreto, tales como notas por escrito, requerimientos verbales, por mail etc.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



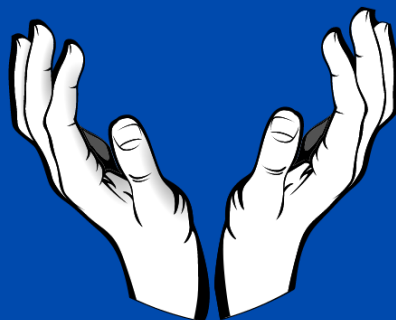
3764716490

¿QUÉ TIENE HACER ALGUIEN QUE SIENTA QUE ESTÁ SUFRIENDO MOBBING EN SU CENTRO?

Es importantísimo recopilar pruebas tales como:

- Informes psicológicos.
- Partes de bajas.
- Comunicaciones, encargo de tareas, ordenes, cambios de puestos de trabajo tanto en su contenido como en su localización.
- Retirada o ausencia de recursos materiales, comunicaciones, etc.
- Acciones u omisiones, por parte de los jefes o superiores, que lleven a un aislamiento del resto de los compañeros de trabajo, del ambiente o entorno del mismo. Omitir su nombre a la asistencia de actos, reuniones, congresos etc. a los que antes solían acudir, o compañeros de su misma categoría asisten.
- Críticas, burlas, o comentarios despectivos en público acerca de la profesionalidad o personalidad del que se siente acosado.

Antes de llevar a cabo una acción judicial deberemos asesorarnos bien, y preparar concienzudamente todas las pruebas, que nos permitan demostrar que el acoso psicológico es el causante de la situación y estado que presenta el acosado.



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490



EDUCADORES MISIONEROS



SEMAB CEA -Solicita ayuda al



3764716490



Peticiones a AUTORIDADES PROVINCIALES



Posadas, 20 de Septiembre de 2021

Sumario : presenta ***Guía de PROTOCOLO contra el acoso Laboral en ámbitos educativos” y “Manual de detección del MOBBING y procedimientos para el abordaje de casos”***

Al Presidente del CGE

Provincia de Misiones

Prof. Alberto Galarza

S...../.....D

En nombre y representación del Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo (SEMAB), adherido a la CEA (Confederación de Educadores Misioneros Argentinos), Personería Gremial N° 1716, integrante de la C.G.T. Y de la Internacional de Educación, con domicilio legal constituido en calle Paraguay 2540 –Planta Subsuelo “B” de esta ciudad, en mi carácter de Secretaria General del SEMAB, ante usted, me presento y respetuosamente digo:

Que habiendo solicitado anteriormente con tramite N ° 18129.-21 UNA MESA EN CARÁCTER DE URGENTE respecto de la CONVOCATORIA A UNA MESA DE DIALOGO PARA EL TRABAJO SOBRE LA TEMATICA DE DETECCION DE CASOS Y PROTOCOLO GUIA CONTRA EL ACOSO LABORAL en el marco de lo establecido por el Convenio 190 de la OIT y de la Ley Nacional N°25.558 sobre Violencia laboral.

PLATAFORMA DIGITAL www.plataformasemab.ar

WEB OFICIAL: www.semabcea.com

<https://www.facebook.com/SEMABSINDICATODEEDUCADORES MISIONEROS ALFREDO BRAVO>

INSTAGRAM : MISIONES SEMAB

WHATSAPP : 3764716490

Considero pertinente adjuntar
PROPUESTA DE “ **Guía DE PROTOCOLO contra el acoso Laboral en ámbitos educativos**” y “**Manual de detección del MOBBING y procedimientos para el abordaje de casos**” elaborado en varias jornadas organizadas al efecto por este sindicato , con valoración y auspicio del Ministerio de Educación de la Provincia , con RESOLUCION MECYT N° 19-21 .

Adjunto Proyectos para su consideración y también para los demás integrantes de los distintos sindicatos que componen la Mesa de Dialogo.-

Sirva la presente de atenta nota.



MARIANA LESCAFFETTE
SEC GRAL SEMAB
PERSONERIA GREMIAL 1716



Posadas, 9 de septiembre de 2021

AL SR GOBERNADOR

DE LA PROVINCIA DE MISIONES

DR. OSCAR HERRERA AHUAD

S-----/-----D:

En mi carácter de Secretaria General del SEMAB, **Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo, adherido a la CEA (Confederación de Educadores Argentinos), Personería Gremial N° 1716**, constituyendo domicilio legal en calle Paraguay N° 2540- Planta Subsuelo de la ciudad de Posadas, me presento y solicito, en carácter de urgente, una mesa de diálogo a la cual sean convocados los Sindicatos, las Direcciones de Enseñanza de todos los niveles y el Ministerio de Trabajo.

Motiva el presente pedido la necesidad inminente de abordar de manera institucional, en el marco del Ministerio de Educación a su cargo y del Consejo General de Educación, los problemas suscitados por la Violencia Laboral ejercida en los ámbitos educativos, tomando como referencia para dicho abordaje lo establecido en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

Teniendo en cuenta que Argentina ratificó el Convenio 190 por medio de la promulgación de la Ley N° 27580 y que, dicho Convenio, en su artículo 4, incisos 1) y 2) establece: **“1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.**

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:



- a) *prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) *velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) *adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) *establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) *velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*
- f) *prever sanciones;*
- g) *desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*
- h) *garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

Por lo expuesto **SOLICITO, en carácter de urgente, SE CONVOQUE A UNA MESA DE DIÁLOGO, en el marco del Ministerio de Educación y del CGE, para abordar junto a los demás Sindicatos, las Direcciones de Enseñanza y el Ministerio de Trabajo, la Violencia Laboral en Ámbitos Educativos.**

Para lo cual adjuntamos una Guía de Acoso Laboral y un Manual de Procedimiento para el Reconocimiento y Abordaje de Casos, documentos elaborados a partir de las distintas Jornadas de Sensibilización de Violencias realizadas con el auspicio y Resolución N° 019/21 del Ministerio de Educación.

CONFEDERACIÓN DE EDUCADORES ARGENTINOS



Personería Gremial Nro. 1716

Entre Ríos N° 469 - Piso 2° Capital Federal (1079) www.cearg.org.ar info@cearg.org.ar

SINDICATO ADHERIDO EN MISIONES: SEMAB-Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo-
Av. Almagro N° 3.888- POSADAS -(3.300) -MISIONES -TE DE CONTACTO : 3764716490

Sin otro particular y, a la espera de una pronta respuesta, lo saludo atentamente.

MARIANA LESCAFFETTE

SEC GRAL SEMAB -CEA

PERSONERIA GREMIAL N 1.716



FOTOGALERIA
Jornadas
2020
2021



NO MAS
VIOLENCIAS EN
AMBITOS
EDUCATIVOS



**HOY DESDE
SEMAB CEA**



LANZAMIENTO DE LAS JORNADAS PROVINCIALES
SOBRE VIOLENCIA LABORAL EN ESCUELAS DE
MISIONES.-

VIERNES 1 de julio de 2022
A LAS 19 HS
SEDE PRESENCIAL COLEGIO NACIONAL
Y VIRTUAL EN REDES

PROF : MARIANA LESCAFFETTE
SEC . GRAL SEMAB CEA

NO MAS
VIOLENCIAS EN
AMBITOS
EDUCATIVOS



CONVENIO 190 O.I.T

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo



“El Convenio 190 representa un avance
importantísimo porque es **el primer instrumento
normativo sobre violencia y acoso laboral en el
trabajo**”



Haciendo memoria...

- ❖ **La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros** a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.
- ❖ **Los convenios y las recomendaciones** son los **instrumentos** utilizados por la Conferencia Internacional del Trabajo **para establecer normas internacionales del trabajo.**

Los convenios emanados de la O.I.T tienen una estructura:

PREÁMBULO:

Son las consideraciones y reafirmaciones de principios anteriores, tenidas en cuenta para la elaboración del convenio.

DEFINICIONES:

Los conceptos básicos que preceden el convenio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

En el articulado se especifica detalladamente a quiénes y dónde se aplicará.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

Detalle del compromiso que asumen quienes adhieran al convenio.

RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE APLICACIÓN Y CONTROL DE LA APLICACIÓN:

Compromiso de aplicar las normativas y adecuarlas según el país.

DISPOSICIONES FINALES:

Establece el período de entrada en vigencia del convenio.

¿Cuándo un convenio de la O.I.T. tiene efecto legal en un país?

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Una vez adoptadas las normas, se requiere que los Estados Miembros las *sometan* a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen.

En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su *ratificación*. Si un país decide *ratificar* un convenio, en general este **entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación**.

Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso: un derecho y una obligación

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4, 1).



MIEMBROS

Definición de violencia y acoso

El Convenio núm. 190 establece la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo (art. 1,1,a), que hace referencia a:

“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” .



Alcance de la protección

El Convenio núm. 190 se basa en la idea de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El texto brinda protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo.

El Convenio tiene un ámbito de aplicación amplio: *se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales* (art. 2,2).



En virtud del Convenio, los Miembros tienen la obligación de definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación (arts. 4,2,a) y 7), y de adoptar medidas apropiadas para prevenirlos (art. 8).

El Convenio prevé que los Miembros deberán hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación, y garantizar un fácil acceso a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como procedimientos de presentación de quejas e investigación, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo y externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales.

La orientación, la formación y la sensibilización a nivel nacional son esenciales para asegurar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por este motivo, el Convenio exige que los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, garanticen que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes.



**EL CONVENIO 190 ES LEY EN
ARGENTINA Y ENTRO EN VIGENCIA
25 DE JUNIO DE 2021**

**Misiones aun NO ADHIRO A ESA LEY DE CARÁCTER SUPRALEGAL , PERO
POR SER UNA NORMA DE CARÁCTER SUPRALEGAL –al ser un CONVENIO
INTERNACIONAL AL QUE LA ARGENTINA ADHIRO CON LEY 27580 , TIENE
RANGO CONSTITUCIONAL .-**

**POR EL CONTRARIO , A LOS QUE DENUNCIAN ACOSO Y VIOLENCIAS LES
ENVIAN A SUMARIO ADMINISTRATIVO EN CARÁCTER DE PROCESADOS
CON UN DECRETO que contiene preceptos de la DICTADURA.-**

**En lugar de VISIBILIZAR Y ABORDAR EL CONFLICTO COMO ESTABLECE EL
CONVENIO 190 , LO REPRIMEN PARA INVISIBILIZAR AL ACOSADOR Y
SOMETER INSTITUCIONALMENTE A LAS VICTIMAS**

▶ **LA LEY NACIONAL 27580 APROBO EL CONVENIO 190 EN
TODO EL TERRITORIO ARGENTINO**

**ES HORA DE DECIR BASTA DE
VIOLENCIA LABORAL**

SEMAB

¿Cómo agremiarse?
Podés hacerlo VÍA WHATSAPP

“
Envíanos la palabra ALTA
al **3764 - 716490**
”

Estamos para ASESORARTE y GUIARTE
Te damos acceso a la ficha electrónica
con acreditación de identidad.

SEMAB

SINDICATOS **MISIONEROS**

ALFREDO BRAVO

EN MARCHA EN MARCHA

PERSONERÍA Gremial UTM CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO RA

GRACIAS

B

JORNADAS DEL 2020 ORGANIZADAS POR EL
SEMAB, CGE Y MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIAL Y NACIONAL – via meet





2021 – dos JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON
RESOLUCION DE AUSPICIO DE M.E.C.Y.T N° 19-21

2



2021 – dos JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON
RESOLUCION DE AUSPICIO DE M.E.C.Y.T N° 19-21

2



2021 – dos JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON
RESOLUCION DE AUSPICIO DE M.E.C.Y.T N° 19-21

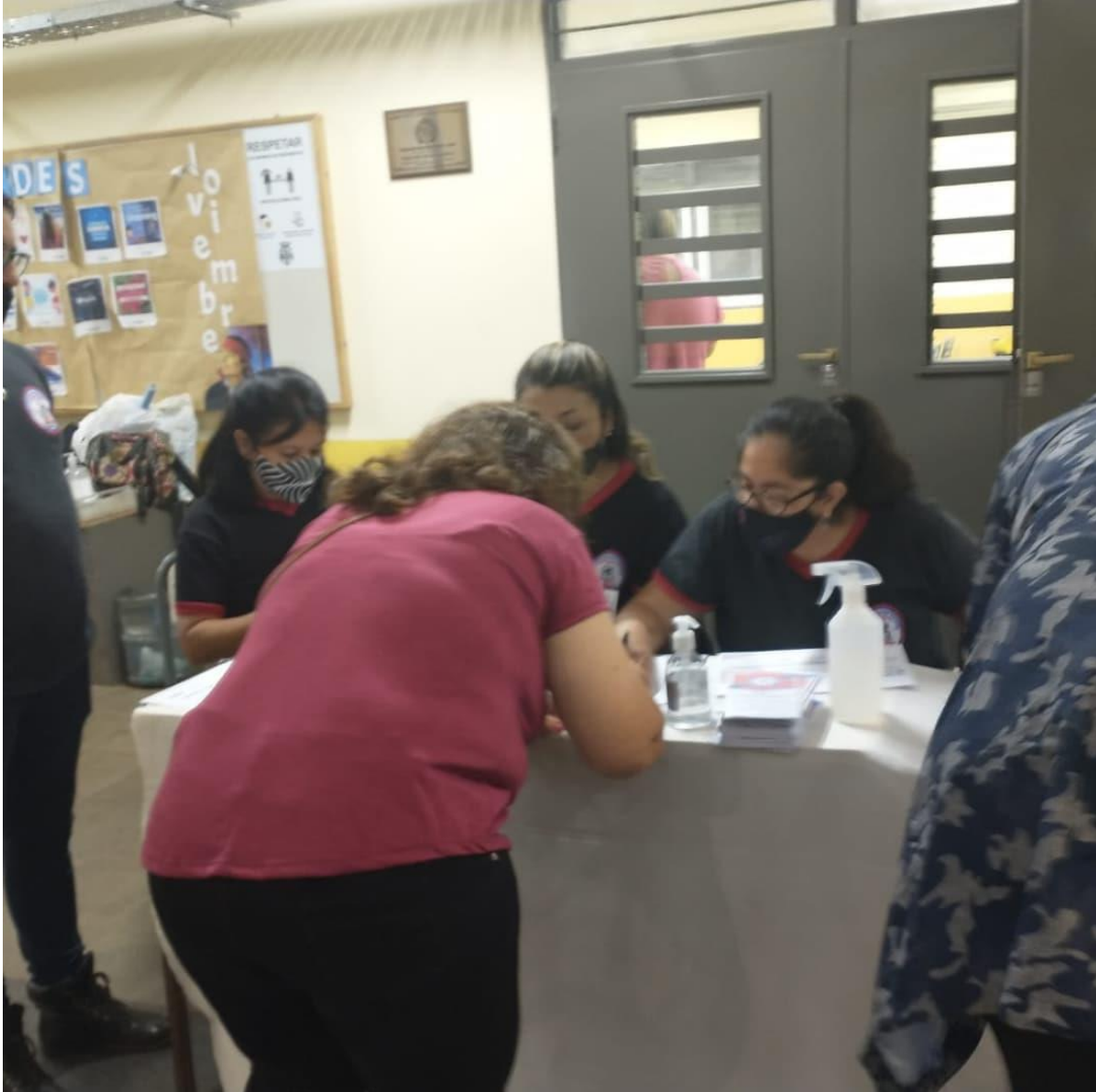
2



2021 – dos JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON
RESOLUCION DE AUSPICIO DE M.E.C.Y.T N° 19-21

2









Segunda Jornada en el 2021 -en el colegio Nacional





2021 – dos JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON
RESOLUCION DE AUSPICIO DE M.E.C.Y.T N° 19-21

2





FOTOGALERIA

Jornada de Sensibilizacion frente al Cge (3-8-21)













FOTOGALERIA
conformacion MESA DE
DIALOGO SOBRE VIOLENCIA
LABORAL CON SINDICATOS -CGE
Y MINISTERIO DE TRABAJO

**Conformación de la
MESA abordaje
problemática de
VIOLENCIA LABORAL EN
Ámbitos EDUCATIVOS
HOY , CON Sindicatos
Docentes Ministerio de
Trabajo y CGE**





















LANZAMIENTO DE JORNADAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL EN ESCUELAS DE MISIONES

VIERNES 1 DE JULIO
DE 2022 - 19 HS.



SUM del colegio
nacional Martin de
Mousy.
San Lorenzo 2199,
Posadas, Misiones-

RESOLUCIÓN DE AUSPICIO
DEL C.G.E. Y DECLARACIÓN
DE INTERÉS Y NO COMPUTO
N.º 3087-22

CON VALORACIÓN

ABIERTA PARA TODOS
LOS DOCENTES

INFORMES E
INSCRIPCIONES
ENVIA "VIOLENCIA"
AL 3764716490



www.semabcea.com. Teléfono: 3764-716490

@semabmisiones

**FOTOGALERIA
LANZAMIENTO JORNADAS SOBRE
VIOLENCIA LABORAL EN
ESCUELAS MISIONERAS
RES CGE 3087-22**



ALFREDO BRAVO











ES MISIONEROS



OV













PROXIMAMENTE . LUEGO DEL RECESO INVERNAL ,
continuaremos realizando jornadas en toda la
Provincia , en las primeras semanas de Agosto.-

Para mas informacion comuniquete al :

ws 3764-716490

