

Las empresas están obligadas a tener un protocolo de violencia laboral

11/02/2020

Con la creación de la Oficina de Prevención y Asesoramiento sobre Violencia Laboral, por Resolución 8820/16, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo asesora, interviene y previene riesgos psicosociales de los trabajadores promoviendo el trabajo digno, la igualdad, la no discriminación. Se complementa además con otros preceptos de la Ley 26485 y la salud psicofísica de todos los trabajadores pertenecientes al ámbito público o privado en los contextos laborales. De esta manera, tanto trabajadores como empleadores deben prevenir y erradicar la violencia para gozar de un entorno laboral saludable y seguro.

Para más información sobre cómo implementar un protocolo de violencia laboral y cómo denunciar, ingresar a www.gobierno.mendoza.gov.ar o llamar al 148, opción 8, Subsecretaría de Trabajo.

¿Qué es la violencia laboral? La violencia laboral es toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Esta violencia es diversa y puede incluir insultos al empleado, corregirlo en público y con voz elevada, usar modos despreciativos, efectuarle bromas pesadas, ironías, chistes de mal gusto o que lo desvalorizan, emitir juicios negativos sobre su persona o sobre su apariencia. También pueden ser agresiones sutiles como: no dirigirle la palabra, ignorarlo o desairarlo en público o en privado, no darle trabajo, aislarlo

físicamente, retacearle los elementos de trabajo, no incluirlo en las reuniones y equipos donde debería estar.

Cuando la agresión es elevada, puede llegar a ejercerse violencia física, como gestos agresivos, amenazas de agresión física, deterioro/alteración del material de trabajo o de los bienes personales del denunciante, condiciones de trabajo insalubres e incluso agresión sexual con o sin contacto físico. Para que haya maltrato, en primera instancia debe existir por parte del empleado el sentimiento de que ha sido menoscabado en su dignidad, ofendido, insultado y/o sometido a situaciones que lo dañan psicológica y/o físicamente un número reiterada de veces. De manera tal que lo afectan en el cumplimiento de sus tareas y deterioran su calidad de vida laboral y personal.

Fuente: Jornada/ Prensa Mendoza