

EUROPEAN LEGISLATION ABOUT PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORKPLACE MOBBING

DETECCIÓN DEL ACOSO LABORAL POR PARTE LA EMPRESA

Detección de las situaciones potencialmente agresivas.

a) Del lugar de trabajo

Elementos como la distribución del espacio y el emplazamiento del lugar de trabajo, iluminación, ambiente y las condiciones laborales, los recursos materiales y humanos disponibles.

Son factores del lugar de trabajo que pueden generar agresividad de carácter general:

- estilos de gestión rígidos, autoritarios,
- empresas que están sujetas a incertidumbre económica alta, regulaciones de plantilla, mucha competencia para el ascenso o reducción de costes se han identificado como lugares más expuestos al acoso.
- sobrecarga de trabajo, presiones para incrementar la productividad,
- falta de armonía entre grupos de trabajo y donde existe poco apoyo de los compañeros.
- falta de información de la empresa, imprevisión y de soporte adecuado al personal,
- En estilos de dirección autoritarios, o a la inversa cuando la dirección abdica de sus responsabilidades, estilo *laissez-faire*.
- Medidas de seguridad e higiene poco desarrolladas
- entornos de trabajo negativos y estresantes

b) Del trabajador

- La falta de experiencia para identificar y tratar con situaciones violentas puede provocar que el problema se genere con más facilidad.
- trabajar en un desempeño o entorno más propenso a crear estrés laboral o sufrir unas difíciles condiciones laborales capaces de originar insatisfacción profesional,
- dificultades personales para adaptarse al ambiente laboral y/o para mantener buenas relaciones con los

DETECTION OF MOBBING / WORKPLACE HARASSMENT BY THE COMPANY

Detection of potentially aggressive situations.

a) In the workplace

Elements such as the distribution of space and the workplace location, illumination, environment, and labour conditions, available material and human resources.

General factors that can generate aggressiveness in the workplace are:

- Rigid, authoritarian management styles
- Companies subject to a lot of financial uncertainty, workforce regulations, a lot of competition for promotion or cost reductions have been identified as areas most exposed to harassment.
- Too much work, pressure to increase productivity.
- Lack of harmony amongst work groups and, where it exists, little support from colleagues.
- Lack of information from the company, lack of provision and adequate support for personnel.
- In authoritarian management styles, or the reverse where management abdicate their responsibilities, *laissez-faire* style.
- Undeveloped safety and hygiene measures.
- Negative and stressful working environments.

b) In the worker

- A lack of experience in identifying and dealing with violent situations can lead to a problem arising more easily.
- Working on a task or in an environment more likely to create workplace stress, or experiencing difficult working conditions capable of causing professional dissatisfaction.
- Personal difficulties in adapting to the local environment and/or maintaining good relationships with colleagues.
- Suffering horizontal or hierarchical burning and mobbing situations.
- No knowledge of the organization and/or centre,



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE



L.GRANT
DORADCY ZAWODOWI



onus
cras



PATENT
Patriarchátust
Ellenzök Társasága

compañeros,

- sufrir situaciones de burning y mobbing horizontal o jerárquico,
- desconocimiento de la organización y/o del centro, puesto en el que se trabaja.

Además de esos factores también existen otros que influyen en el desarrollo de estas conductas violentas. Algunos de los más relevantes son la edad, el sexo, o el empleo precario.

El conflicto empeora cuando alguien de estatus superior en la jerarquía laboral en lugar de aclarar el problema, toma parte activa en la dinámica grupal, en el acoso. Además se ha encontrado casi siempre que cuando un directivo simplemente ignora negligentemente "la desavenencia", el conflicto toma alas para empeorar y escalonarse. La intervención de la dirección es deficiente cuando:

- se ve envuelta en la dinámica del grupo sobre la base de igualdad y, por lo tanto, calentando más la situación.
- negando que existe el conflicto

Ambos tipos de conductas son intrínsecamente peligrosas, y son, conjuntamente con la pobre organización del trabajo, las causas principales del desarrollo de un proceso de psicoterror laboral

post where work is carried out.

In addition to these factors, there are others that influence the development of such violent conduct. Some of the most relevant are age, sex, or precarious employment.

The conflict worsens when someone in a superior position in the labour hierarchy, rather than resolving the problem, takes an active part in the group dynamic, in the harassment. What's more, it has been found that whenever a manager simply negligently ignores "the disagreement", the conflict tends to worsen and escalate. Management intervention is deficient when:

- It becomes part of the group dynamic regarding the basis for equality and, therefore, makes the situation worse.
- It denies the conflict exists.

Both types of behaviour are intrinsically dangerous, and are, along with poor work organisation, constitute the main causes for the development of psychological violence in the workplace.



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ

