Mobbing y acoso laboral

Sku: PA81

Horas: 30

Formato: HTML

OBJETIVOS

- Reconocer la importancia que tienen en la actualidad los riesgos psicosociales en el ámbito de la seguridad y salud laboral.
- Aprender a utilizar las principales metodologías y técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales.
- Distinguir el mobbing de otros tipos de acoso psicológico y de otros factores psicosociales
- Conocer los criterios definitorios del acoso psicológico y las conductas encuadradas en dicho concepto, así como sus indicadores.
- Conocer las consecuencias del mobbing, tanto para la víctima como para la propia organización.
- Conocer las medidas de detección temprana, gestión y resolución de situaciones de mobbing y otros supuestos de violencia laboral.
- Definir los conceptos básicos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como los elementos que configuran a estas situaciones y sus tipologías.
- Identificar los tipos principales de acoso sexual en el trabajo.
- Saber el tratamiento institucional y normativo que se da a estas situaciones.
- Conocer los principales contenidos de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Reconocer las responsabilidades empresariales en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como las funciones de la representación legal de los trabajadores.

- Conocer los convenios y planes de igualdad, así como los protocolos de actuación frente a estos riesgos.
- Conocer todas las conductas incluidas en el concepto de violencia laboral.
- Conocer las consecuencias de la violencia en el trabajo.

CONTENIDOS

Unidad didáctica 1: Los riesgos psicosociales en el trabajo: definición, evaluación e intervención

Introducción y objetivos

1.Cambios en el mundo laboral

2. Riesgos psicosociales y salud laboral

2.1. Trabajo y salud

2.2. Implicaciones del trabajo

3. Definición de riesgos psicosociales

4. Diferenciación entre factores, riesgos y daños

5. Factores de riesgo psicosocial

6. Consecuencia de los riesgos psicosociales

7. La evaluación de riesgos psicosociales

7.1. Consideraciones generales

7.2. Clasificación

8. Metodología de evaluación del riesgo psicosocial

8.1. Elección del método de evaluación

8.2. Características de los métodos de evaluación cuantitativos

8.3. Características de los métodos de evaluación cualitativos

8.4. Tipos de métodos de evaluación y herramientas para el estudio de condiciones de riesgo

8.5. Evaluaciones elaboradas por Instituciones Públicas

8.5.1. Factores psicosociales. Método de evaluación. INSST

8.5.2. Método CoPsoQ ISTAS 21

8.5.3. Método del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas

9. Técnicas para la evaluación del riesgo psicosocial

9.1. Introducción

9.2. Técnicas cuantitativas

9.3. Técnicas cualitativas

9.3.1. Nociones generales

9.3.2. La entrevista

9.3.2.1. Tipos de entrevistas

9.3.2.2. Características del entrevistador

9.3.2.3. Fases de la entrevista

9.3.3. La observación

9.3.3.1. Introducción

9.3.3.2. Fases

9.3.3.3. Tipos de observación

9.3.3.4. Errores habituales en su uso

9.3.4. Grupos de discusión

10. Análisis de los datos de la evaluación

11. Elaboración del informe de resultados

12. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha, seguimiento y control

12.1. La intervención psicosocial en la prevención de riesgos laborales

12.2. Elementos y fases de los programas

Evaluación 1

Unidad didáctica 2: Acoso psicológico laboral o mobbing

Introducción y objetivos

1.Puntualización terminológica sobre el acoso psicológico

2. El proceso de acoso psicológico

2.1. Nociones generales

2.2. Definición de acoso psicológico laboral

2.3. Criterios de Leymann del acoso psicológico

2.4. Indicadores de acoso psicológico

2.5. Mobbing o no mobbing

2.5.1. Principales trastornos

2.5.2. Estrés

2.5.3. Acoso sexual

2.5.4. Burnout o síndrome del trabajador quemado

2.5.5. Violencia física laboral

3. Factores de acoso psicológico

3.1. Introducción

3.2. Factores organizacionales

3.3. Factores personales

3.4. Factores del acosador

3.5. Factores del trabajador

3.6 Colectivo de riesgo

3.6.1. Introducción

3.6.2. Variables demográficas

3.6.3. Variables personales

4. Tipos de acoso psicológico

5. Autores del acoso psicológico en el trabajo

6. Acoso en función del género

7. Experiencia personal y desarrollo del proceso

7.1. Fases de desarrollo del acoso

7.2. Fases del proceso según González de Rivera

8. Consecuencias del acoso psicológico

8.1. Introducción

8.2. Consecuencias individuales

8.3. Consecuencias organizacionales

9. La legislación española sobre acoso psicológico en el trabajo

9.1. Constitución española

9.2. Código Civil

9.3. Código Penal

9.4. Estatuto de los trabajadores

9.5. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

9.6. Interpretación normativa

9.7. Jurisprudencia

Evaluación 2

Unidad didáctica 3: Medidas preventivas y actuaciones frente al mobbing

Introducción y objetivos

1.La negociación y el acuerdo como punto de partida preventivo

2. Prevención proactiva del mobbing

2.1. Análisis de la organización preventiva de la empresa

2.2. Medidas sobre la Organización del Trabajo

2.3. Medidas aplicables sobre el contenido y la naturaleza de la tarea

2.4. Medidas sobre las relaciones personales

2.5. Formación

2.6. Coaching

3. Detección temprana de situaciones de acoso psicológico

3.1. ¿Para qué?

3.2. Recogida de información

3.3. Factores que suelen dar lugar a acoso psicológico

3.4. Factores de los instrumentos utilizados

4. Gestión y resolución de una situación de mobbing

4.1. Legislación

4.2. Elementos de un protocolo de mobbing

4.3. Protocolo según el NTP 892 del INSHT

4.4. Fase de denuncia

4.5. Fase de investigación

4.6. Fase de resolución

4.7. Fase de post-resolución

5. Seguimiento y control del proceso de resolución

6. Técnicas de actuación sobre el trabajador

7. Actuaciones legales

8. Miembros u órganos de la empresa con funciones específicas en la prevención y/o tratamiento de situaciones de mobbing

9. Instituciones, trabajadores y situaciones de especial riesgo

9.1. Instituciones o centros de trabajo de riesgo

9.2. Trabajadores susceptibles de riesgo

9.3. Situaciones de especial riesgo

Evaluación 3

Unidad didáctica 4: Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Introducción y objetivos

1.Sentando las bases

1.1. Conceptos básicos del acoso sexual

1.1.1. Definición de acoso sexual y mitos

1.1.2. Manifestaciones

1.1.3. Definición de acoso sexual según la Recomendación de la Comisión 92/131, de 27 noviembre 1991

1.1.4. Elementos según el Código de Prácticas de la Comisión de 1991

1.1.5. Definición según el código Europeo

1.1.6. Polémicas en su concepción

1.1.7. Otras definiciones

1.2. Conceptos básicos de acoso por razón de sexo

1.3. Elementos configuradores del acoso sexual y por razón de sexo

1.4. Tipologías de acoso sexual y por razón de sexo

1.4.1. Introducción

1.4.2. Tipologías de acoso sexual

1.4.3. Tipologías de acoso por razón de sexo

2. Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

2.1. Estudios realizados

2.2. Elementos comunes de las mujeres acosadas

2.3. Elementos comunes de los hombres acosados

3. Tipos de acoso sexual en el trabajo

3.1. Introducción

3.2. Acoso sexual “Quid pro quo”

3.3. Acoso en el que se crea un ambiente de trabajo hostil

4. El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional)

4.1. Marco internacional (supraeuropeo)

4.2. Marco Unión Europea

4.3. Marco español

4.3.1. Normativa

4.3.2. Planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

5. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

5.1. Introducción

5.2. Novedades que introduce la L.O 3/2007

5.3. Marco conceptual de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

5.4. Tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

6. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

7. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

8. Ámbito laboral: responsabilidad empresarial y representación legal de los trabajadores (RLT)

8.1. Responsabilidad empresarial en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo
8.2. La responsabilidad de los representantes legales de los trabajadores
8.3. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
8.4. Protocolos de actuación contra el acoso

9. Medidas y propuestas para la negociación colectiva: convenios y planes de igualdad
9.1. Negociación colectiva, prevención y erradicación del acoso sexual
9.2. El tratamiento del acoso sexual en el trabajo en los planes de igualdad de las empresas
10. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
10.1. Introducción
10.2. Tipos de protocolo

10.2.1. Protocolo informal
10.2.2. Protocolo formal
10.3. Principios informadores de los protocolos de actuación
10.4. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso
10.5. Características del instructor o instructora
10.6. Medidas cautelares
10.7. Otras cuestiones a tener en cuenta en el protocolo

11. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Evaluación 4

Unidad didáctica 5: Violencia laboral

Introducción y objetivos

1.Definición de violencia laboral

2. Tipos de violencia laboral

3. Causas de la violencia laboral

4. Medidas preventivas de la violencia en el trabajo

4.1. Introducción

4.2. Implicación de los distintos agentes de la organización

4.3. Análisis de los problemas

4.4. Análisis del entorno y de los procedimientos de trabajo

4.5. Medidas preventivas

5. Consecuencias de la violencia laboral

6. Legislación española sobre la materia

Evaluación 5

Evaluación final