



UTE

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

CyMAT

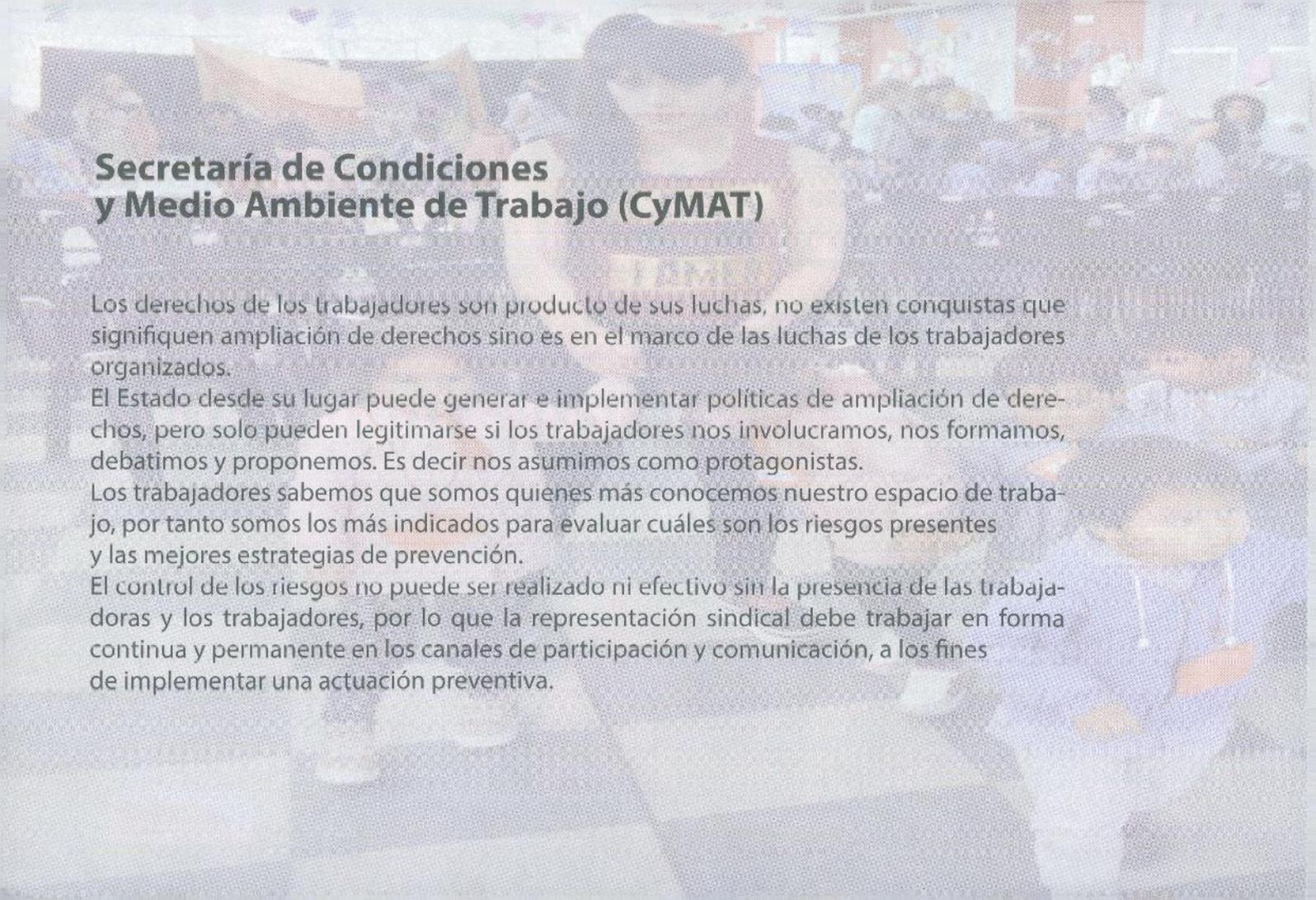
La salud de lxs trabajadorxs

Cartilla informativa

utecymat@gmail.com
5552 9100 Interno 156
Bartolomé Mitre 1984

CTERA

ETA
de los trabajadores

A woman in a blue shirt is looking down at a document she is holding. In the background, there is a public event with many people, some wearing blue shirts, and a banner with the word 'COMUNIDAD' visible. The scene is outdoors and appears to be a community gathering or a public hearing.

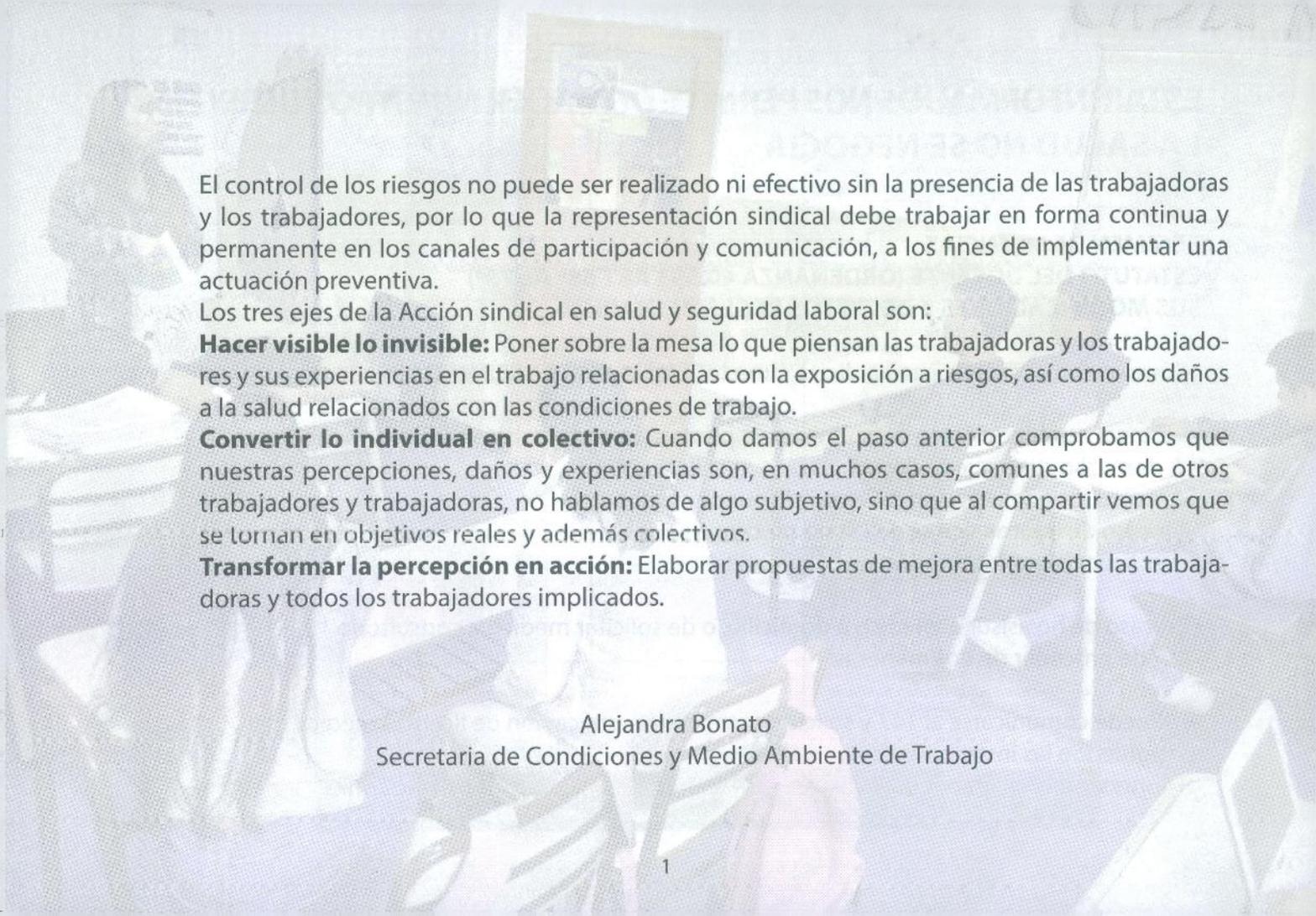
Secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)

Los derechos de los trabajadores son producto de sus luchas, no existen conquistas que signifiquen ampliación de derechos sino es en el marco de las luchas de los trabajadores organizados.

El Estado desde su lugar puede generar e implementar políticas de ampliación de derechos, pero solo pueden legitimarse si los trabajadores nos involucramos, nos formamos, debatimos y proponemos. Es decir nos asumimos como protagonistas.

Los trabajadores sabemos que somos quienes más conocemos nuestro espacio de trabajo, por tanto somos los más indicados para evaluar cuáles son los riesgos presentes y las mejores estrategias de prevención.

El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que la representación sindical debe trabajar en forma continua y permanente en los canales de participación y comunicación, a los fines de implementar una actuación preventiva.



El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que la representación sindical debe trabajar en forma continua y permanente en los canales de participación y comunicación, a los fines de implementar una actuación preventiva.

Los tres ejes de la Acción sindical en salud y seguridad laboral son:

Hacer visible lo invisible: Poner sobre la mesa lo que piensan las trabajadoras y los trabajadores y sus experiencias en el trabajo relacionadas con la exposición a riesgos, así como los daños a la salud relacionados con las condiciones de trabajo.

Convertir lo individual en colectivo: Cuando damos el paso anterior comprobamos que nuestras percepciones, daños y experiencias son, en muchos casos, comunes a las de otros trabajadores y trabajadoras, no hablamos de algo subjetivo, sino que al compartir vemos que se tornan en objetivos reales y además colectivos.

Transformar la percepción en acción: Elaborar propuestas de mejora entre todas las trabajadoras y todos los trabajadores implicados.

Alejandra Bonato

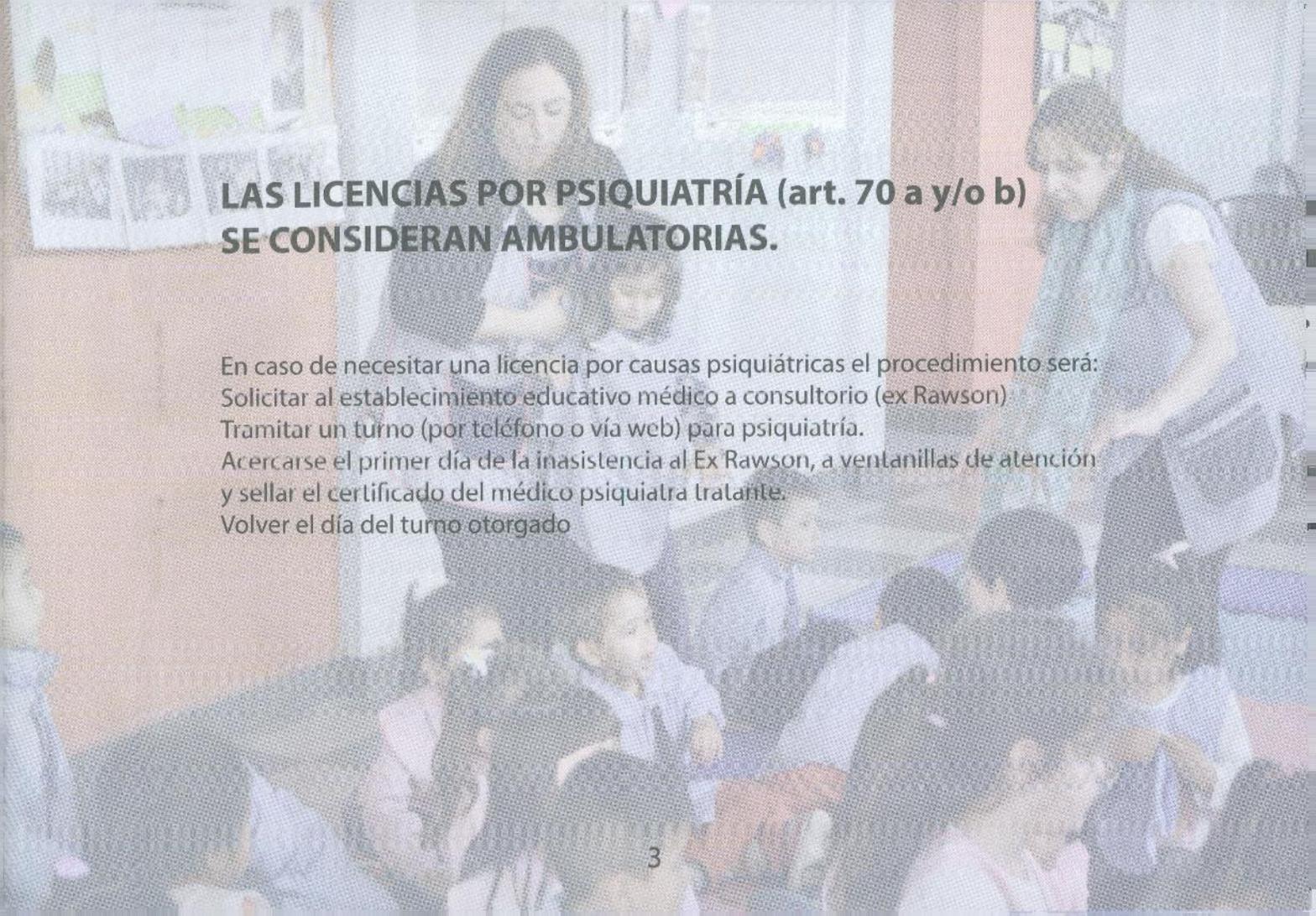
Secretaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

ESTAR INFORMADOS NOS PERMITE DEFENDER NUESTROS DERECHOS LA SALUD NO SE NEGOCIA

RÉGIMEN DE LICENCIAS ESTATUTO DEL DOCENTE (ORDENANZA 40.593 ART 68° AL 73°) SUS MODIFICACIONES Y DECRETOS REGLAMENTARIOS

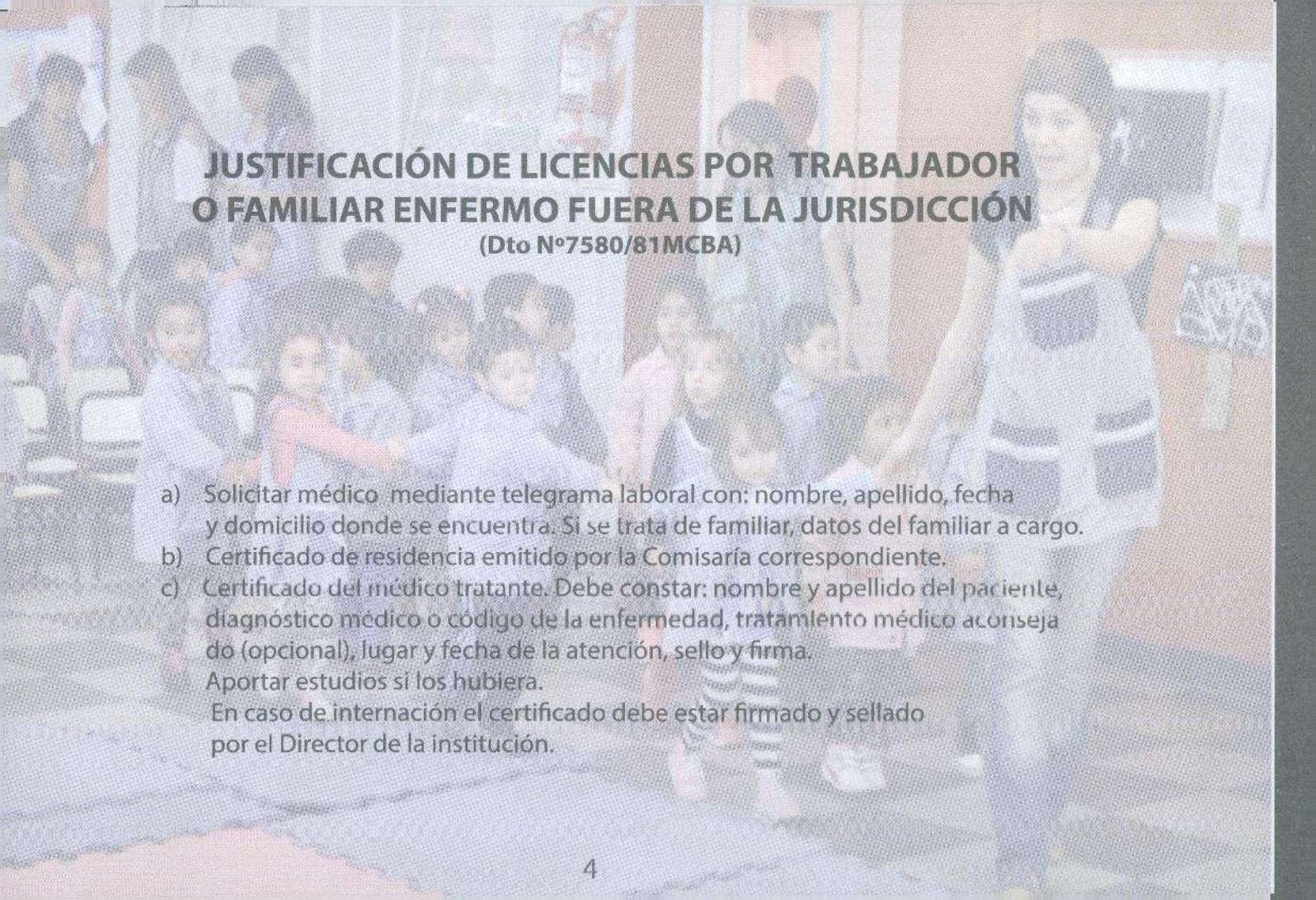
¿Cómo debo proceder para solicitar una LICENCIA POR ENFERMEDAD?

- Avisar al establecimiento educativo en la primera hora de trabajo solicitando médico.
A domicilio si no puede deambular.
A consultorio (ex Rawson o CEMET) si puede deambular.
En caso de internación se solicitará médico a consultorio
(ver licencia por internación en esta cartilla)
- En caso de no asistir el médico a domicilio, o de solicitar médico a consultorio,
puede proceder de dos maneras:
 - a) Puede comunicarse al 147 y solicitar turno para justificación de licencia médica siguiendo las instrucciones.
 - b) Ingresar a www.mibuenosairesweb.gob.ar/trámites y seguir las instrucciones.

A background image of a classroom. A female teacher with long dark hair is standing at the front, looking down at a book or paper. Several young students in school uniforms are seated at desks, some looking towards the teacher. The room has posters on the wall and a window in the background.

LAS LICENCIAS POR PSIQUIATRÍA (art. 70 a y/o b) SE CONSIDERAN AMBULATORIAS.

En caso de necesitar una licencia por causas psiquiátricas el procedimiento será:
Solicitar al establecimiento educativo médico a consultorio (ex Rawson)
Tramitar un turno (por teléfono o vía web) para psiquiatría.
Acercarse el primer día de la inasistencia al Ex Rawson, a ventanillas de atención
y sellar el certificado del médico psiquiatra tratante.
Volver el día del turno otorgado



JUSTIFICACIÓN DE LICENCIAS POR TRABAJADOR O FAMILIAR ENFERMO FUERA DE LA JURISDICCIÓN (Dto N°7580/81MCBA)

- a) Solicitar médico mediante telegrama laboral con: nombre, apellido, fecha y domicilio donde se encuentra. Si se trata de familiar, datos del familiar a cargo.
- b) Certificado de residencia emitido por la Comisaría correspondiente.
- c) Certificado del médico tratante. Debe constar: nombre y apellido del paciente, diagnóstico médico o código de la enfermedad, tratamiento médico aconsejado (opcional), lugar y fecha de la atención, sello y firma.
Aportar estudios si los hubiera.
En caso de internación el certificado debe estar firmado y sellado por el Director de la institución.

JUSTIFICACIÓN DE LICENCIAS EN CASO DE INTERNACIÓN TANTO DEL TRABAJADOR COMO DE FAMILIAR A CARGO

(Comunicación UCCOP N° 614 -2015)

- 1) Solicitar licencia médica desde primer día (aclarar que se trata de internación)
- 2) Una vez dado de alta solicitar epicrisis.
- 3) Si se necesita reposo posterior a la internación concurrir a la DGMAT (cuando se cumplan los días de reposo) con: epicrisis donde conste la cantidad de días de internación y de ser necesario explicitar en otro certificado los días indicados de reposo posterior

LOS CERTIFICADOS DEBEN TENER:

(DI N° 33-DGAMT-2013 Comunicación UCCOP N° 505, 30-7-2013)

- Lugar en el que fue emitido (puede ser un sello o un membrete)
- Nombre y apellido del paciente.
- Si la atención es en consultorio particular, el certificado debe tener los datos del profesional: nombre, apellido, número de matrícula, domicilio.
- Diagnóstico
- Días de reposo y tipo de tratamiento indicado (opcional)
- Firma, sello y matrícula legibles
- Lugar y fecha

LICENCIA POR EMBARAZO

(Protocolo de embarazo Disposición 2016-29-DGAMT)

Solicitar médico a consultorio (Ex RAWSON o CEMET) a través de la institución el primer día de la licencia pre-parto (45 días antes de la FPP) y pedir un turno.

Concurrir el día del turno acompañado de la siguiente documentación:

Certificado original del médico tratante con fecha probable de parto (F.P.P) firmado y sellado por el médico.

Primera y última ecografía obstétrica (original y fotocopia del informe).

Documento único.

Constancia de turno

ATENCIÓN

Según dicho protocolo dentro de la LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO en su punto 2, inciso d) menciona **"Infertilidad. Métodos de Fertilización Asistida"** como causal de embarazo de alto riesgo para obtener días de licencia por ese motivo.

Ante un embarazo de alto riesgo, consultar protocolo de embarazo

[http://mibuenosairesweb.gob.ar/sites/default/files/uccop/comunicaciones/anexos/IF-2016-11756835-+++DGAMT%20\(1\).pdf](http://mibuenosairesweb.gob.ar/sites/default/files/uccop/comunicaciones/anexos/IF-2016-11756835-+++DGAMT%20(1).pdf)

REQUISITOS PARA EL CAMBIO DE FUNCIONES POR EMBARAZO:

(Estatuto Docente. Art 70 x)

La DGAMT otorgará cambio de funciones por embarazo a partir de la semana 12 de gestación, siempre y cuando no exista patología que requiera licencia médica, a las docentes que se desempeñen como:

- Maestras de nivel inicial.
- Auxiliares docentes de nivel inicial.
- Maestras y profesoras de educación física.
- Maestras de educación especial que desempeñan funciones con discapacitados mentales o motores.
- Docentes de danza, docentes de expresión corporal.

A partir de la 26 semana de gestación.

- Docentes de primaria (cargo maestra de grado).

IMPORTANTE

Entre la licencia por embarazo y la licencia por embarazo sin goce de sueldo
NO DEBE MEDIAR NINGUNA OTRA LICENCIA.

LICENCIAS INJUSTIFICADAS:

En caso de no justificación de licencias donde se ponga en riesgo la continuidad laboral (ED art 6 inc g) se podrá solicitar la justificación de las inasistencias al sólo efecto de la retención del cargo (Ordenanza N° 3698U MCBA/ 81 Sobre FACULTADES PARA RESOLVER ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, CONCESIÓN DE LICENCIAS E INASISTENCIAS.)

**EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O DENUNCIA POR ENFERMEDAD
PROFESIONAL LLAMAR A:
ART PROVINCIA**

Línea exclusiva emergencias médicas: 0800-222-0918 (las 24 hs)

Centro de atención al trabajador: 0800-333-1278

SRT (Superintendencia de Riesgos de trabajo)

Moreno 401

0800-666-6778

CONTINGENCIAS QUE CUBRE:

Accidentes de Trabajo. Accidente In Itinere.

Enfermedad Profesional.

PRESTACIONES:

Asistencia Médica - Reintegro de gastos médicos. Traslados.

Provisión de medicamentos. Prótesis y Ortopedia. Rehabilitación.

Fisio-kinesio terapia a domicilio. Contención social al accidentado y la familia.

Prestaciones dinerarias (indemnizaciones al empleador
y al trabajador accidentado o a su familia)

Recalificación Profesional. Servicio Funcionario. Información y Capacitación.

A.R.T. en escuelas de Gestión Privada: Es obligación de la entidad propietaria
brindar toda la información correspondiente al resguardo y usufructo de la A.R.T.
que ha contratado para los docentes de su colegio, con gastos a su cargo.

EVOLUCIÓN DE LAS CONSULTAS:



2012

UTE CREA EL EQUIPO DE SALUD LABORAL PARA PREVENIR, ASESORAR, ACOMPAÑAR Y RESOLVER LAS NUMEROSAS Y GRAVES SITUACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN. CON RELACIÓN A LAS CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA SECRETARIA GREMIAL

2016

EL EQUIPO PASA A FORMAR PARTE DE LA SECRETARÍA DE CYMAT CONFORMADO POR UNA COORDINADORA, DOCENTES EN ACTIVIDAD, DOCENTES JUBILADOS Y UNA MÉDICA,



¡¡¡ TODOS AL AULA!!!

La voz es un medio importante para comunicarnos y expresarnos con los demás. No es una herramienta, ya que no se puede reemplazar, es parte constitutiva de nosotros. ¿Pero... por qué no prestamos atención a nuestras disfonías hasta que ya no podemos emitir sonido? ¿Se considera mejor docente a aquel que va a trabajar a pesar de estar atravesando una problemática de salud? ¿O en realidad se ha naturalizado que es parte de nuestro trabajo padecer disfonía?

NO ES COSA DE UNOS POCOS...

La disfonía en los trabajadores de la educación es una de las dos enfermedades profesionales reconocidas en la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557). Un estudio realizado por SUTEBA (Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de la Pcia. de Bs. As.), publicado en el año 2010, revela que de 8 mil docentes evaluados,



el 70% presentaron algún tipo de compromiso, de leve a grave, popularmente se define como "voz ronca" o áspera. En UTE, en el término de 5 meses, de 733 docentes atendidos, sólo 10 de ellos consultaron por situaciones referidas a denuncias en ART por disfonía. La proporción mencionada invita a repensar la complejidad del tema.

La definición de enfermedad profesional implica un daño en la salud del trabajador expuesto a ciertos riesgos laborales. Pero la causa no se debe sólo a la sobrecarga de la voz como lo plantea la Ley de Riesgos del Trabajo. Las CyMAT influyen.

NO NOS ALCANZA...

El problema es que no nos alcanza con que las disfonías sean reconocidas como enfermedad con encuadre legal. Son necesarias políticas públicas que realicen una detección temprana del daño, brinden un adecuado tratamiento y reeducación vocal para que la afección no se torne irreversible. La prevención es fundamental.

POR DÓNDE EMPEZAMOS...

Debemos comenzar por desnaturalizar los padecimientos docentes como algo totalmente inherente a la tarea. El trabajo es central para constituir nuestra identidad y, a la vez, conforma subjetividades. Nunca es neutro para la salud física y mental de los trabajadores. Puede, según su organización y medio ambiente, obstaculizar o promover situaciones saludables.

En esta sintonía, como trabajadoras y trabajadores de la educación, es indispensable establecer estrategias para la construcción de procesos colectivos y participativos, que promuevan la visibilización de lo invisible jerarquizando así el cuidado de nuestra salud.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo, y principalmente de la organización del trabajo, que afectan a la salud de las personas trabajadoras.

En 1986 la OIT los definió así: los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”

DOBLE PRESENCIA

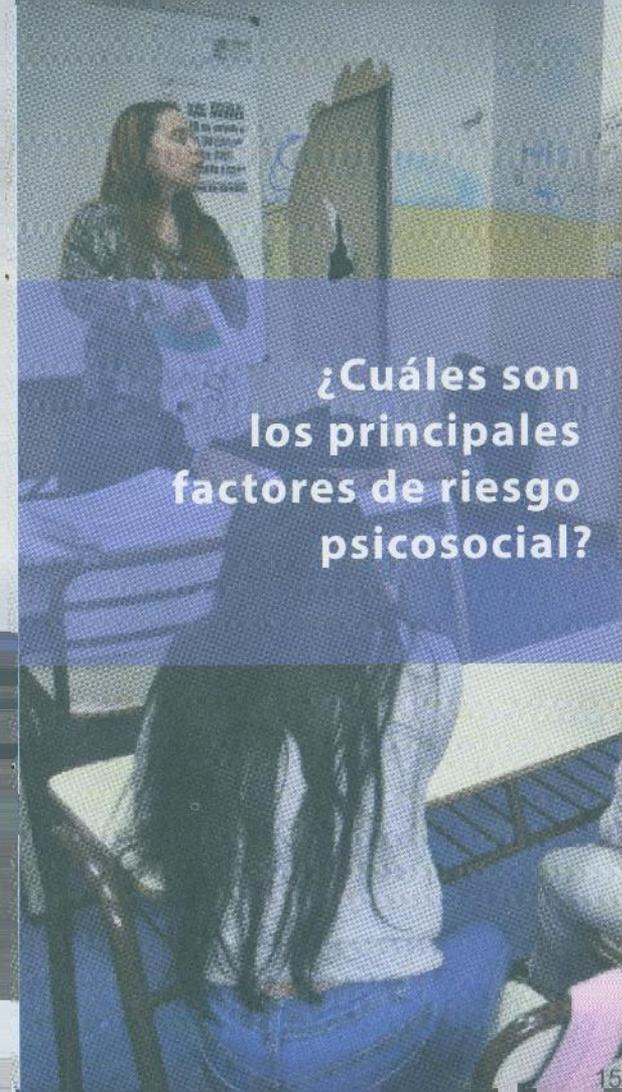
Se trata de aquella situación en la que recae sobre la mujer la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo personal. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. La división sexual del trabajo doméstico continúa cargando en la mujer la responsabilidad de los niños y del hogar.

Lo habitual para las trabajadoras es que a la jornada laboral asalariada se le suma, al menos un tercio de horas destinadas al trabajo doméstico no asalariado, restringiendo las posibilidades de descanso y ascenso laboral.

Esta es la razón por la que, en general, las mujeres sean las principales afectadas por el problema de la conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. La doble jornada es un factor de riesgo psicosocial que deviene en altos índices de fatiga y estrés.

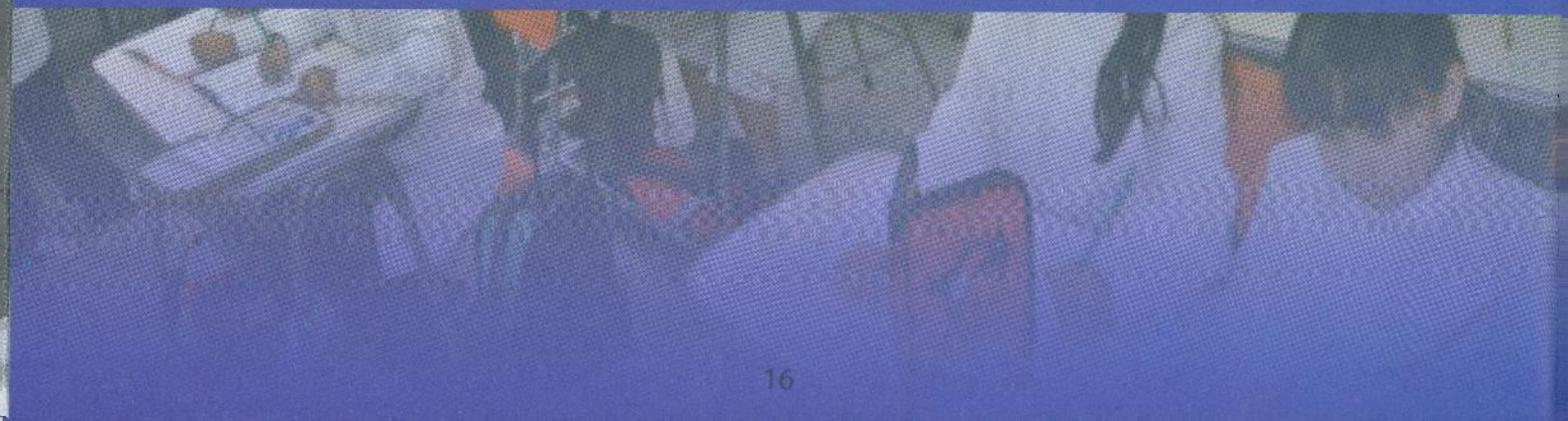


¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial?

<u>Factores del entorno y del puesto de trabajo</u>	<u>Factores organizativos</u>	<u>Relaciones en el trabajo</u>	<u>Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional</u>	<u>Carga total de trabajo</u>
Sobrecarga de trabajo	Supervisión y estilos de dirección inadecuados	Acoso sexual	Inseguridad sobre el futuro en la empresa	Doble presencia
Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo	Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo	Acoso o violencia laboral	Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera	
Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica	Falta de reconocimiento social			
Falta de autonomía y control excesivo en la realización de tareas	Ausencia de cultura de prevención de riesgos			
Ritmo de trabajo elevado	Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo			
Falta de claridad en las funciones	Discriminación			



CUADRO DE LICENCIAS DEL ESTATUTO DEL DOCENTE G.C.B.A.



Tipo	Artículo	Duración	Observaciones
Anual Ordinaria (vacaciones)	69	30 días hábiles	Durante el receso escolar (a partir del primer día hábil de enero)
Afecciones comunes *	70 a)	45 días 45 días	A sólo efecto de retener el cargo
Afecciones de tratamiento de larga duración *	70 b) Ley 3.333	2 años, enf. crónicas sin límite 1 año más	Siempre que el dictamen del SMR no establezca que pueda jubilarse por invalidez
Accidentes de trabajo	70 c)	hasta 2 años 1 año más	Siempre que el dictamen del SMR no establezca que pueda jubilarse por invalidez. Corresponderá a todos los cargos del ámbito municipal
Maternidad	70 ch)	45 días antes, 120 días después del nacimiento Vencido último plazo podrá optar 120 días más	Se debe tomar en la totalidad de los cargos
Maternidad o paternidad especial	Leyes 360 y 465	180 días	Niños nacidos con necesidades especiales
Parto niño muerto	70 ch)	90 días	
Interrupción de embarazo por aborto	70 ch)	20 días	
Embarazo alto riesgo	70 ch)	podrá aumentar período pre parto	
Adejarlo o atraso alumbramiento	70 ch)	días no utilizados se acumulan a la licencia especial por maternidad	
Adopción	70 d) Ley 1187	120 días 120 días más	A partir del momento de guarda o custodia A partir de los 120 días con goce
Cuidado de familiar - (Padres, cónyuge, hijos)	70 e)	30 días hábiles por año 30 días hábiles más	En caso de uniones de hecho se deberá presentar la "Constancia de Convivencia" Al sólo efecto de retener el cargo
Fallecimiento cónyuge con hijos menores de 6 años	70 f)	15 días	Además de las correspondientes por duelo y a continuación de la misma.

* Acreditar 30 días hábiles continuos o discontinuos en cualquier cargo en el año y en el inmediato anterior. Caso contrario, se ot...

Tipo	Art.	Duración	Observaciones
Cargos públicos efectivos o Director Nacional o equivalente en todas las jurisdicciones o ante organismos internacionales	70 g)	Ver observaciones	Inicia día de toma de posesión y finaliza con el término o cese mandato.
Gravial	70 h)	Reíntegro dentro de 30 días corridos de haber finalizado el cargo	No pierde derecho de ascenso, antigüedad, ni beneficios previsionales.
Cónyuge con funciones transitorias en el extranjero o interior del país	70 i)	Hasta finalización definitiva de la misión	No al docente que fije su residencia temporal en jurisdicción provincial si hay convenios de reciprocidad por traslados transitorios.
Asuntos particulares	70 j)	1 año se puede fraccionar y si el servicio lo permite 1 año más. No se puede cortar en periodos menores de 7 días	(no entre 1/10 al 25/2 del año siguiente) A partir de 1 año de antigüedad y cada 5 años. No extenderá o limitará a la primera quincena de julio, no cortar por otra causa. Prórroga por un año sin fraccionar, a continuación del 1er. año.
Estudio (*)	70 k)	Hasta 28 días hábiles en plazos no mayores de 5 días hábiles por examen	Para alumnos regulares o libres en carreras terciarias y/o universitarias. La licencia caduca automáticamente el día del examen. Se computa como agente
Estudio de perfeccionamiento. Año sabático	70 l)	Hasta 1 año no acumulable	En todos los cargos titulares de la Sec. de Educación. Cada 7 años cumplidos de antigüedad. A los 60 días de terminado presentará informe.
Matrimonio / Unión Civil	70 m)	10 días hábiles	Se podrá adicionar a la licencia anual ordinaria.
Matrimonio hijos	70 n)	2 días hábiles (continuos o discontinuos)	
Actividades deportivas, educativas, científicas, artísticas o culturales	70 o)	Desde iniciación evento y hasta el día siguiente, regreso al país o finalización evento	Podrá participar como: integrante, juez, jurado, director técnico, entrenador en campeonatos o justas nacionales o internacionales.
Nac. o adop. de hijo (docente varón)	70 q)	10 días corridos desde nacimiento o día siguiente Desde fecha de guarda	Presentar partida de nacimiento o libreta de matrimonio con anotación
Fallecimiento (padre-hijo-nieto-cónyuge)	70 r)	6 días hábiles	Desde fallecimiento. Podrá iniciarse al día siguiente del fallecimiento.
(hermano-abuelo-suegro yerno-nuera o cuñado)		3 días hábiles	Desde fallecimiento. Podrá iniciarse al día siguiente del fallecimiento.

*) Licencia de estudio para docentes que cursen un curso de perfeccionamiento o actualización profesional en el extranjero o en el interior del país.

Tipo	Art.	Duración	Observaciones
Fuerza mayor o fenómenos meteorológicos	70 s)		
Razones particulares (*)	70 t)	6 días por año	No más de 2 días por mes (continuos o discontinuos). Se computa por cargo
Donación de sangre	70 u)	1 día	No más de 3 días por año calendario
Integrante mesa examinadora en turnos oficiales	70 v)	Hasta 10 días por año	Exclusivamente para docentes que ejerzan en otra jurisdicción simultáneamente
Lactancia	70 w)	1 hora diaria o 2 1/2 horas 270 días corridos a partir del nacimiento	Jornada de trabajo mínima de 4 horas. Tomar a la entrada y/o a la salida
Cambio de tareas por embarazo	70 x)	El tiempo que justifique el SRM.	Se lo ubicará de acuerdo con sus necesidades
Licencia por violencia de género Ley 5609, BOCBA N° 4972 del 23/09/16	70 y)	No hay plazo	Sin reglamentar
Por cargo de mayor jerarquía escalafonaria o presupuestaria	71	Mientras subsista la causal	Certificado de autoridad competente que acredite las causales
Trámites por citación y/o inscripción	72	El día de la citación y/o inscripción	Presentación de la certificación respectiva
Casos en los que ante la presentación del titular, el suplente o interino continúa.	73	Mientras dure la misma causal	Comunicar dentro de las 48 hs. En planilla de cese aclarar que continúa en uso la licencia art. 70 especificando el inciso.

Violencia de Género 70y **Acercate a Ute**

(*Acreditar 90 días hábiles continuos en cualquier cargo en el año o en el inmediato anterior. Caso Contrario, se otorgará sin goce de sueldo.)

ACOSO LABORAL

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el único campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”

Heinz Leymann

El acoso laboral se configura como una violación a los derechos humanos y laborales que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo. Los maltratos pueden ser verbales o modales, continuados y deliberados, por parte de uno o varios trabajadores. No es accidental, es intencional.

Suele comenzar con algún pequeño acto aparentemente banal, un comentario malintencionado, un encogimiento de hombros o una mirada hostil, que se convierte en el primer eslabón de una perversa cadena de humillaciones, maltratos, cuyo fin es desestabilizar psicológicamente a la víctima y lograr que renuncie a su puesto de trabajo.

Es sutil, inconfesable y clandestino. Se manifiesta en una sucesión de conductas sostenidas a lo largo del tiempo como cambios de tareas sin sentido, aislamiento o difamación, sobrecarga o no asignación de tareas, asignación de tareas innecesarias o denigrantes, ocultamiento de información.

El acoso psicológico en el trabajo se caracteriza por ser una práctica que se apoya en el silencio o la complicidad de los compañeros/as de la víctima. No cuesta imaginar cuáles son los motivos que inducen a estas conductas pasivas: no ser ellos también objeto de esta agresión, no poner en peligro su puesto de trabajo, envidia o resentimiento hacia su compañero, etc.

CONSECUENCIAS

Irritabilidad, insomnio, agotamiento emocional, baja autoestima, problemas de concentración.

La víctima se siente culpable, se inmoviliza, internaliza la culpa, guarda silencio, no se defiende. Su rendimiento es cada vez peor, y eso confirma los dichos del agresor, primero falsos y luego reales.

El mal desempeño es reutilizado por el acosador para cerrar el círculo de la violencia.

SENTIDO-DIRECCIONALIDAD

- Sentido vertical:
- ASCENDENTE: desde los trabajadores hacia un superior
- DESCENDENTE: desde el poder formal hacia los trabajadores.
- Sentido horizontal:
- Se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

ROL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- Visibilizar y desnaturalizar el problema a través de campañas de sensibilización.
- Acompañar y empoderar los casos específicos.
- Divulgar mediante actividades de difusión, educación e información.
- Impulsar actividades de investigación.

PREVENCIÓN

La prevención del acoso laboral tiene sentido desde el momento en que consideramos este problema como un accidente laboral y a los factores que lo originan como factores de riesgo para el trabajador.

El control preventivo debe partir de la identificación de los riesgos psicosociales, de la eliminación de los factores de riesgo que sean susceptibles de ello y de la evaluación del resto de riesgos existentes en nuestro ámbito de trabajo, para implantar las medidas preventivas oportunas.

La gestión de la prevención debe dirigirse a la mejora de la calidad de vida laboral, a la vez que se garantiza y defiende la dignidad de las personas en el entorno laboral.

La única forma exitosa de intervención en un caso de violencia laboral es que NO OCURRA.

Cuando tenemos que intervenir es que llegamos tarde.

TOLERANCIA CERO PARA PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Bibliografía:

"Barómetro Cisneros XI", Iñaki Piñuel

"Mobbing y Terror psicológico en los lugares de Trabajo", Heinz Leimann

NO

**A LA VIOLENCIA
LABORAL
EN TODAS
SUS FORMAS**

SI

**EN TU TRABAJO
HAY MALTRATO,
ACOSO
O AGRESIÓN,
NO TE QUEDES
EN SILENCIO**