

QUE PODEMOS FACER PARA EVITAR O ACOSO?

- ✿ **Denunciar** sempre as situacións que se perciben como acoso moral.
- ✿ **Expresar**, en toda ocasión, a nosa repulsa ante situacións de presión psicolóxica sobre compañeiros y compañeiras en todos os ámbitos do centro de traballo.
- ✿ **Apoiar** a posibles vítimas de acoso sabendo escoitalas e testificando nas denuncias.
- ✿ **Repudiar** pública e privadamente a figura del acosador sempre que sexa posible.

NON ESQUEZAS QUE:

Todos podemos ser vítimas do acoso moral. Podemos estar padecéndoo sen decatarnos diso ata moito tempo despois.

As situacións de acoso son máis frecuentes do que pensamos e producen en moitos casos efectos moi serios e graves.

Acoso sexual: afecta a ambos os sexos, se ben pola cifra de mulleres afectadas (en principio moito maior que de homes) e pola súa repercusión social, chega a parecer un problema exclusivo da muller.

Existen dous tipos:

- 1/ Acoso "quid pro quo": o que se produce é unha chantaxe sexual ("isto a cambio diso"). O traballador ou traballadora é forzado a elixir entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder ou verse prexudicado en certas condicións no traballo.
- 2/ Acoso que crea un ambiente de traballo hostil, humillante e ameazador para a persoa acosada..

Que facer?

- O labor preventivo de información.
- Denuncia en situacións que se coñezan.
- Investigar os casos e sancións.
- Axuda profesional.
- Formar aos delegados/as neste tema.

ACTÚA E DENUNCIA SEMPRE!

O mobbing ou acoso moral, un risco para a nosa saúde

*como detectalo,
como actuar,
que facer para evitalo*



QUE É O MOBBING OU ACOSO MORAL?

O termo científico de “mobbing”, deriva do termo inglés “to mob”, que se traduce por rifar, atacar, maltratar e asediar, termo que introduciu Heinz Leimann para describir formas severas no trato persoal nas organizacións.

Para Heinz Leimann, trátase de que unha persoa ou grupo de persoas exerce unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente -polo menos unha vez por semana- durante un tempo prolongado -máis de seis meses- sobre outra no lugar de traballo co obxectivo de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruíndo a súa reputación perturbando o exercicio das súas funcións.

COMO PODEMOS DETECTAR AS SITUACIÓNS DE ACOSO?

Debemos observar as condutas continuadas que poden constituír acoso moral, como son:

- ☀ **Limitar a información:** non informar sobre cuestións relacionadas co traballo: convocatorias, reunións, cambios normativos, cambios de horarios...
- ☀ **Limitar o contacto cos compañeiros e compañeiras:** non se lle permite participar en actividades extraescolares, exclusión de actos sociais, non dirixirle a palabra.
- ☀ **Desprestixio ante as compañeiras, compañeiros** e demais membros do traballo con calumnias, rumores que supoñan un desprestixio sobre a persoa.
- ☀ **Desprestixio sobre a capacidade profesional e laboral** a través de actitudes que comporten desacreditar a profesionalidade no seu traballo; asignar tarefas para a que non se está preparado/a ou son inútiles, ou se dan en prazos imposibles de cumprir, ou ten un factor de excesiva carga de traballo.
- ☀ **Desprezo das opinións, ideas o propostas** de forma continuada e sen xustificación.
- ☀ **Agresións verbais** a través de proferir gritos, insultos, ameazas, aínda que en moitos casos sexan de forma privada e sen testemuñas.



QUE CONSECUENCIAS TEN PARA A NOSA SAÚDE?

Pasados uns meses de acoso moral, os síntomas de estrés, que nun principio da agresión estaban indiferenciados, convértense en trastornos físicos e psicolóxicos manifestos.

O acoso moral deixa vestixios indelebles, que poden ir desde o estrés postraumático ata o cambio duradeiro da personalidade da vítima.

Algunhas das consecuencias específicas son:

- a culpa
- a vergoña e a humillación.
- a perda da autoestima.
- as modificacións psíquicas: depresións e neuroses crónicas, trazos paranoicos.
- as modificacións da personalidade: trazos bipolares.
- trastornos psicossomáticos: cansazo crónico, dores de cabeza, úlceras de estómago, alteracións na pel...

COMO ACTUAR?

☀ **Pedir axuda:**

- Nunha primeira instancia pódese solicitar amparo á dirección do centro de traballo, sempre que sexan parte imparcial na situación.
- Aos propios compañeiros e compañeiras buscando apoio entre os máis receptivos.
- Aos Delegados/as de Prevención de riscos que son os representantes legais dos/as traballadores/as. Ao ser unha situación de risco para a saúde, estes serán os interlocutores ante os Comités e solicitarán no seu caso a actuación dos Servizos de Prevención.
- Gardar as probas que posuamos de todo tipo.
- Á administración a través del servizo de Inspección.
- Ao Médico/a del traballo que se teña asignado no centro de traballo.
- Levar un diario de actuación das circunstancias tal como recomenda o INSHT (Instituto Nacional de Seguridade e Higiene en el Trabajo).
- ☀ **Recoller a información** sobre as situacións coas probas pódenos axudar a facer o relato dos feitos, fixando as situacións concretas, lugar e datas con persoas implicadas.
- ☀ **Buscar testemuñas** que poidan corroborar o noso relato dos feitos. A posibilidade de ter testemuñas imparciais da nosa situación axudará na denuncia.