



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

CONCEPTES CLAU AL VOLTANT DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

**I JORNADES JURÍDIQUES
ASSETJAMENT LABORAL**

Barcelona-Girona

24 i 25/05/2016

Carmen Ladona Calvo
Institut de Seguretat i Salut Laboral
www.issl.gencat.cat
[Twitter: @alafeinacaprisc](https://twitter.com/alafeinacaprisc)



INSTITUT DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

Òrgan tècnic de referència en matèria de prevenció de riscos laborals de la Generalitat de Catalunya.

a la feina cap risc



Què fa l'ISSL en matèria d'APL

- Presta servei d'assessorament i d'assistència tècnica
- Accions de formació i promoció per a la població en general, i treballadora en particular, sobre els riscos psicosocials, els seus efectes i les mesures de prevenció).

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_d_e_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_seguretat_i_salut_laboral/emo_factors_risc/emo_psicosocials

Iniçi > Departament > Centres de documentació i ... > Publicacions d'Ocupació i ... > Publicacions d'Ocupació i ... > Seguretat i salut laboral

> Factors de risc > Organització del treball i factors de risc psicosocial

Organització del treball i factors de risc psicosocial

- Mètode per a l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials CoPsoQ PSQCAT (versió 2)
- Organització del treball (Càpsula audiovisual)
- El treball a torns i el treball nocturn (Quadern de prevenció)
- Assejament psicològic en el treball
- El treball per torns i el treball nocturn (full monogràfic)
- 10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball
- Tu que cuides, cuida't
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assejament sexual i per raó de sexe a l'empresa

Mètode per a l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials CoPsoQ PSQCAT (versió 2)

Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral
Aplicatiu informàtic descarregable i documentació de suport
2015

Informació relacionada

- Mètode CoPsoQ PSQCAT (versió 2)

CoPsoQ
psqcat



Què fa l'ISSL en matèria d'APL

□ Presta servei d'assessorament i d'assistència tècnica

Generalitat de Catalunya
gencat.cat

Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge

Inici Departament Àmbits d'actuació Tràmits Serveis Actualitat Contacte

Inici > Àmbits d'actuació > Administració i funció pública > Polítiques socials, prevenció i salut > Prevenció i salut laboral

> Assejament en l'àmbit laboral

Assejament en l'àmbit laboral

La Secretaria d'Administració i Funció Pública, del Departament de Governació i Relacions Institucionals, impulsa el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assejament psicològic sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina que representa una mostra més del compromís de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'eradicació d'aquestes conductes en el seu àmbit d'actuació intern i, en especial, en la prevenció de riscos laborals a la seva organització, per tal de garantir els drets de les persones que hi treballen.

Assejament psicològic en l'àmbit laboral

Participa en la comissió d'investigació (Protocol d'APL i altres discriminacions a la feina de la Direcció general de la FP de la Generalitat de Catalunya)

Assetjament psicològic en el treball

Tècnicament
de què estem
parlant



“El fenomen en què una persona o un grup de persones exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (al menys 1 vegada per setmana) i durant un temps perllongat (més de 6 mesos), sobre altra persona en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici del seu treball i aconseguir finalment que la persona o persones acabin abandonant el seu lloc de treball”.

- Primera definició: Leyman (principis dels 90)
(freqüència i duració dels comportaments hostils).

DEFINICIÓ

- El Parlament europeu en el seu Informe sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339(INI)) ho defineix de la manera següent:

“Els mètodes utilitzats en una situació d'assetjament moral consisteixen en maniobres hostils destinades a aïllar la persona en qüestió, modificar les seves condicions de treball (se li retira la seva autonomia, se li assigna una càrrega de treball excessiva o insuficient, se li fa cometre faltes, no se li considera per a la promoció); atemptar contra la seva dignitat (crítiques, injúries, difamacions) o exercir contra ella una violència verbal o física.

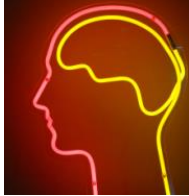
L'assetjador pot ser una persona o un grup de persones. Sovint, l'assetjador és una persona en la jerarquia de l'empresa o l'administració, però també poden donar-se casos d'assetjament d'un superior per part dels seus subordinats”.

DEFINICIÓ

- El Comitè Consultiu de Seguretat i Salut de la Unió Europea defineix l'assetjament psicològic com:

“El comportament negatiu, entre companys de treball o entre superiors i subordinats jeràrquics, com a conseqüència del qual la persona en qüestió és humiliada i atacada repetidament, de manera directa o indirecta, per una persona o per varies amb l'objecte o resultat d'excloure-la”

DEFINICIÓ



Assetjament psicològic laboral:

«Exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut».

□ Protocol Generalitat 2015



DEFINICIÓ

Assetjament psicològic laboral:

«Les conductes de violència psicològica suposen, per a la persona que les pateix, un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral».

❑ Protocol Generalitat 2015

DE QUÈ PARLEM

- La Comissió Europea considera l'APT com un problema de seguretat i salut laboral la prevenció del qual, fins que no s'elabori una norma comunitària expressa, es pot dur a terme mitjançant una aplicació més efectiva de la normativa comunitària i nacional ja existent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- L'OIT i l'OMS han mostrat també preocupació per l'increment de l'assetjament psicològic laboral, entenent que es tracta d'un fenomen que afecta la qualitat del treball, la competitivitat, la dignitat personal i la cohesió social

DE QUÈ PARLEM

- ❑ Forma característica d'estrès laboral en la que han de coexistir una sèrie d'elements.
- ❑ Agent estressor: conducta hostil
- ❑ Origen del risc: les relacions interpersonals que s'estableixen en l'àmbit laboral
- ❑ L'exposició a aquesta pluralitat de conductes (o una sola però de gran intensitat) és en si mateixa un acte lesiu
- ❑ Factors afavoridors o vinculats a l'exposició: l'organització del treball i determinats estils de gestió de personal.

DE QUÈ PARLEM

- ❑ El nucli de la descripció és una violència psicològica intensa i un tracte degradant
- ❑ Contrari al principi d'igualtat de tracte i al dret de viure i treballar amb dignitat i seguretat.

DISCRIMAR
QUE ÉS I NO ÉS APT

CONCEPTES CLAU



LLISTA ORIENTATIVA 1/2



.1 Conductes **NO** constitutives d'assetjament (*):

- Excessiva exigència amb el treball
- Sobrecàrrega/infracàrrega per mala organització
- Aïllament derivat de l'activitat o del lloc on es desenvolupa la feina
- Conflictes interpersonals (contraposició simètrica d'interessos)
- Tensions i conflictes generats per la pròpia feina
- Fet col·lectiu de tipus organitzatiu (excepcions)

() susceptibles d'intervenció*

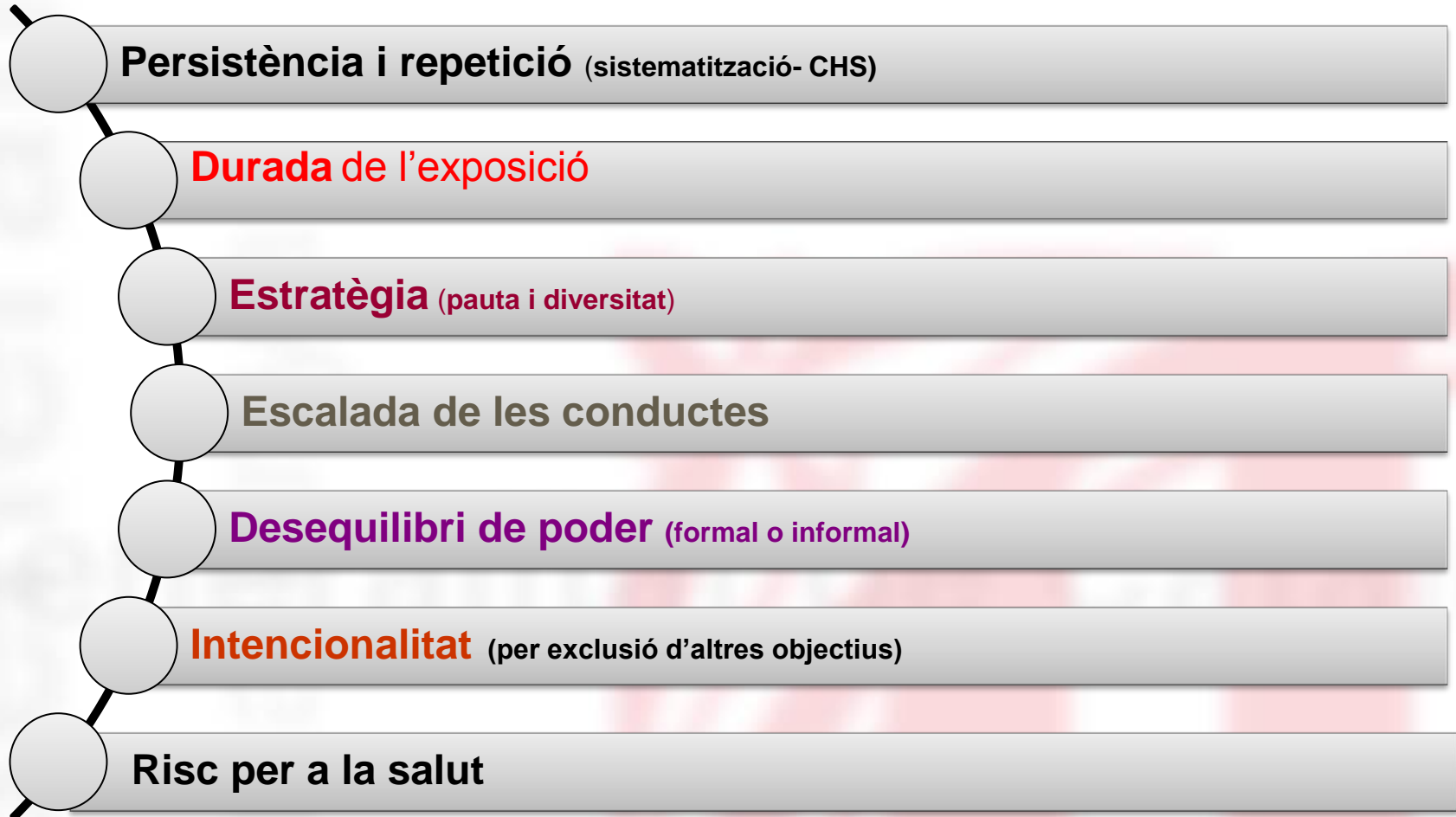
LLISTA ORIENTATIVA 2/2

2.- Conductes **constitutives** de possible assetjament:

- ❑ ***De tipus organitzacional*** (modificar responsabilitats o funcions sense notificar-ho, no assignar tasques, infravalorar l'esforç,...)
- ❑ ***Dirigides a les relacions socials*** (restringir la possibilitat de parlar, refusar la comunicació, tractar-la com si fos invisible,...)
- ❑ ***Dirigides a desacreditar la persona*** (difondre rumors, mofar-se de la nacionalitat, provocacions, ridiculitzar la vida personal, crítiques permanents...)
- ❑ ***De violència física i verbal*** (amenaces, insults, agressions,...)

VALORACIÓ: INDICIS O NO INDICIS APT

❑ Coexistència dels elements següents:



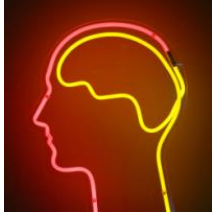
VALORACIÓ: INDICIS O NO INDICIS APT

❑ Aspectes controvertits:

DURADA: no es pot exigir un termini temporal.

DANY A LA SALUT: no és necessari que s'hagi produït un dany a la salut, és suficient que la violència exercida tingui “potencialment” la capacitat de provocar un dany a la salut.

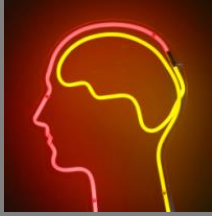
INTENCIONALITAT: l'existència d'un pla sistemàtic (reiteració de les conductes i prolongació en el temps) resulta reveladora de la voluntat d'humiliar l'altre.



Els citats elements permeten distingir entre allò que és pròpiament APT i allò que resulta defectuós exercici (abusiu o arbitrari) de les facultats empresarials.

- ❑ Així, en el primer s'agredeixen drets fonamentals de la persona (bàsicament la seva dignitat i integritat moral).
- ❑ En canvi el segon es limita a comprometre estrictes drets laborals.

“Diferència que fins i tot pot predicar-se de la motivació, atès que en l’assetjament s’aprecia intenció de perjudicar el treballador, i en l’exercici indegut de l’activitat directiva prima l’interès -mal entès- empresarial”.



INTERVENCIONS

En el marc de l'empresa

Si tenim coneixement estem obligats a intervenir



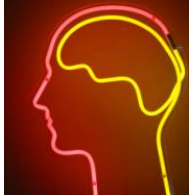
EXEMPLE:

Desprotecció "activa" de la treballadora

El jutge apunta directament l'alcalde com a responsable de l'ambient que es va crear al voltant de la treballadora:

**"No cal que en aquestes situacions el màxim responsable sigui qui lideri les accions d'assetjament, sinó més aviat el contrari, que mantingui la passivitat i tolerància d'aquestes situacions".
"Només cal que la situació d'enfrontament, enemistat, o pertinença a bàndol contrari sigui pública o ben coneguda per l'entorn".**

El magistrat també ordena desplegar "totes les mesures de protecció adients " per protegir la demandant en un entorn de treball que sigui "compatible amb la dignitat personal".

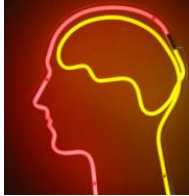


PREVENCIÓ

- Tolerància zero (Polítiques contra l'assetjament, codi ètic o de conducta)
- Promoure entorns organitzatius adequats
- Bons processos de selecció
- Avaluar (i planificació preventiva) els riscos psicosocials
- Accions d'informació i formació
- Desenvolupar procediments de resolució de conflictes i protocols d'assetjament
- Etc,...



Algunes mesures preventives



Organitzatives:

- Modificar procediments d'organització o producció.***
- Augmentar la transparència***
- Incrementar la participació i el control dels treballadors.***
- Equitat en la distribució del treball***

De suport i atenció a la víctima

Disciplinàries

Moltes gràcies!



carmen.ladona@gencat.cat