

Protocol de Prevenció Actuació en situacions d'assetjament i violència en el treball

Índex

| | |
|---|----|
| 1. Presentació..... | 2 |
| 2. Tractament legal de la violència al centre de treball | 3 |
| 3. La violència al centre de treball. Definicions i naturalesa | 3 |
| 3.1. Definicions | 3 |
| 3.2. Efectes de la violència en el lloc de treball | 5 |
| 3.3. Factors de risc i política preventiva | 6 |
| 3.3.1. Identificació dels factors de risc | 6 |
| 3.3.2. Polítiques preventives | 7 |
| 4. Protocols | 7 |
| 4.1. Introducció | 7 |
| 4.2. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament i/o violència procedent de clients i/o proveïdors..... | 8 |
| 4.2.1. Introducció | 8 |
| 4.2.2. Població afectada | 9 |
| 4.2.3. Tipologia d'incident | 9 |
| 4.2.4. Actuacions durant l'exposició a l'actuació violenta | 9 |
| 4.2.5. Atenció sanitària | 10 |
| 4.2.6. Comunicació interna | 10 |
| 4.2.7. L'equip de valoració | 11 |
| 4.2.8. Desenvolupament de l'Expedient d'Investigació | 11 |
| 4.2.9. Estadística i anàlisi del registre d'agressions | 12 |
| 4.3. Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors | 12 |
| 4.3.1. Atenció sanitària | 12 |
| 4.3.2. Comunicació interna | 12 |
| 4.3.3. L'equip de valoració | 13 |
| 4.3.4. Desenvolupament de l'Expedient d'Investigació | 13 |
| 4.4. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre treballadors | 14 |
| 4.4.1. Introducció | 14 |
| 4.4.2. Comunicació interna | 16 |
| 4.4.3. L'equip de valoració | 16 |
| 4.4.4. Procediment previ o no formal | 17 |
| 4.4.5. Procediment formal | 17 |
| 4.5. Disposicions comuns al Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors i al Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre treballadors | 17 |
| 4.5.1. Protecció de les víctimes | 17 |
| 4.5.2. Denúncia no provada i denúncia falsa | 18 |
| 4.5.3. Interlocutor confidencial | 18 |
| 5. Responsabilitats | 18 |
| 5.1. Treballador afectat (també referit com a víctima o com a denunciant) | 18 |
| 5.2. Comandament directe | 19 |
| 5.3. Servei de Prevenció | 19 |
| 5.4. Gerència i Direcció de Recursos Humans | 19 |
| 5.5. Departament Jurídic | 19 |
| Annex 1. Contingut estàndard (mínim) del Full de Registre d'Incidències..... | 20 |
| Annex 2. Proposta de carta informativa | 21 |
| Annex 3. Glossari | 21 |
| Referències bibliogràfiques | 23 |

1.- Presentació

La violència en el lloc de treball, en qualsevol de les seves manifestacions, és una problemàtica general que no entén de fronteres polítiques i culturals, ni de sectors econòmics, ni d'entorns laborals i ni de categories professionals, i s'ha convertit en un important factor de risc psicosocial en el treball.

Els incidents de violència en el treball són una causa reconeguda d'estrès i accidents laborals que afecta tant al benestar dels treballadors com a la salut dels entorns laborals, a l'efectivitat i a l'eficiència de les institucions i a la qualitat dels serveis que es presta als ciutadans.

En aquest sentit, un dels riscos als quals estan sotmesos els treballadors en l'acompliment del seu treball deriva de la relació amb altres persones. El desplegament de comportaments violents, en qualsevol de les seves manifestacions, pot suposar un important risc per a la salut, risc directe per a la salut del treballador i indirecte per a la dels seus companys i en general a la seguretat de les persones. Així mateix, la violència laboral genera uns costos directes en les organitzacions, destacant l'absentisme, les rotacions i les baixes. Com a costos indirectes cal destacar els seus efectes en la motivació i en la implicació dels treballadors, descensos en el rendiment del personal i, en conjunt, afectacions a la competitivitat de la institució.

Per aquesta raó en els darrers anys s'estan implementant, en la majoria d'organitzacions, polítiques per evitar i/o minimitzar els incidents de violència, les agressions i el tracte desconsiderat als centres de treball. És indispensable definir pautes d'actuació a dur a terme en qualsevol situació violenta provocada per treballadors, clients de l'empresa o per familiars o persones vinculades als treballadors de les entitats o entre treballadors. La implicació dels treballadors i de l'empresa resulta indispensable en la prevenció de la violència.

Amb la finalitat de protegir la integritat física i/o psicològica dels treballadors, l'objectiu d'aquesta guia és servir d'orientació general i dotar a les institucions associades, especialment a aquelles que tenen un desenvolupament menys madur d'aquestes polítiques, dels mecanismes necessaris que els permetin:

- prevenir, detectar i fer front a les possibles situacions de violència que es puguin produir en el lloc de treball procedent de persones clients envers els treballadors.
- constituir els procediments d'actuació davant d'una situació d'agressió verbal i/o física entre treballadors.
- establir les pautes d'actuació davant d'una possible situació d'assetjament entre treballadors, ja sigui aquest assetjament psicològic al treball o tingui un origen sexual, racial o ètnic, religiós, de conviccions o qualsevol altre tipologia.

Els procediments d'aquesta guia poden ser aplicables en aquelles situacions o incidents en les quals estigui implicat qualsevol treballador, independentment del tipus de violència que es tracti, o en situacions d'agressions físiques, verbals o psicològiques relacionades amb l'acompliment del seu treball.

2. Tractament legal de la violència al centre de treball

- Repertori de recomanacions pràctiques sobre la violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per combatre-la (OIT, Organització Internacional del Treball).

- Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en els llocs de treball (2007)

- Art. 4.2 Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c. A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins els límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

d. A la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.

e. Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

- Art.14 Capítol III. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

- Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes

- Art. 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- Art. 9. Intimitat enfront represàlies

- Art. 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

3- La violència al centre de treball. Definicions i naturalesa

3.1. Definicions

Violència

La Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix la violència com "l'ús deliberat de la força física o el poder, amenaça o efectiu, contra un mateix, una altra persona, o contra un grup o comunitat, que causi o tingui moltes probabilitats de causar lesions, mort, danys psicològics, trastorns dels desenvolupament o privacions"

Violència en el lloc de treball

Malgrat no existir una definició única de violència en el lloc de treball, sí existeix un element comú a l'hora d'enfocar la qüestió atès que el concepte de violència ha de ser el més ampli possible i ha d'incloure totes aquelles conductes que puguin esdevenir violència o intimidació a qui les pateix.

Una definició generalment acceptada de violència en el lloc de treball i adaptada de la Comissió Europea és la que indica que *"la violència laboral està constituïda per incidents en els quals el personal sofreix abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb el seu treball - inclosos els viatges d'anada i tornada a ell – que posin en perill, implícita o explícitament, la seva seguretat, el seu benestar o la seva salut"*.

També, l'Organització Internacional del Treball considera que violència en l'exercici de qualsevol activitat professional o com a conseqüència directa de la mateixa *"tota acció, incident o comportament que s'aparta del raonable, mitjançant el qual una persona és amenaçada, humiliada o lesionada per una altra"*.

Així mateix, tot i que en l'àmbit sanitari, però traslladable a qualsevol altre, l'Organització Mundial de la Salut, defineix la violència en el lloc del treball com *"tots aquells incidents en els quals la persona és objecte de maltractaments, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb el seu treball, (..) amb la implicació que s'amenaça explícita o implícitament la seva seguretat, el seu benestar i la seva salut i aquesta pot ser la més significativa perquè pertany a aquest àmbit més específicament"*

La violència laboral contra els treballadors pot adoptar diverses formes, que es poden agrupar en les categories següents:

Violència física

La violència física és el contacte corporal contra un treballador o grup de treballadors en forma d'empenta, puntada, bufetada, mossegada, estirada de cabell o cop, etc., o bé atac amb algun objecte contundent o tallant, maneig d'arma blanca o de foc o mitjançant l'ús de qualsevol tipus d'objecte o substància que pugui causar danys físics, sexuals o psicològics.

Violència psicològica

La violència psicològica és l'ús premeditat del poder o amenaces d'agressió física cap al treballador que poden derivar en dany físic, mental, espiritual o moral. Inclou l'abús verbal, la intimidació i les amenaces. La violència psicològica pot exercir-se:

- **Verbalment**, que és l'ús inadequat de la comunicació verbal, (amenaces, insults, injúries, difamació, ultratge, discriminació), o qualsevol altre mètode en el qual es produeix humiliació, coacció o intimidació del treballador. Habitualment es produeix en interaccions cara a cara i pot anar precedida, acompanyada o seguida d'altres manifestacions de violència.

- **Simbòlicament**, atacs subtils en forma d'invasió de l'espai personal, intromissió en llocs no autoritzats, realització de gestos intimidadors (pot anar associat a violència verbal o física).
- També, les **tecnologies de la comunicació** ofereixen altres mitjans de violència psicològica a través del correu electrònic, el telèfon, missatgeria de telèfon mòbil, xarxes socials, etc.
- **L'assetjament psicològic al treball (*mobbing*)**, segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, és l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altre/s que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.
- **L'assetjament sexual al lloc de treball**, és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys.

Dany a la propietat

És el dany en forma d'apropiació, deterioració o destrossa del mobiliari, instal·lacions del lloc de treball o dany a les pertinences del treballador.

3.2. Efectes de la violència en el lloc de treball

Per a l'empresa

- Descens en la quantitat i la qualitat de les hores efectives de treball
- Afectació a la quantitat i qualitat dels serveis prestats
- Empitjorament del clima social
- Deteriorament de la imatge institucional
- Insatisfacció de clients i treballadors.

En definitiva un descens de productivitat, de la qualitat del servei, d'eficiència i de competitivitat i un augment de la crispació i de la conflictivitat.

En el cas del treballador

- Descens de motivació i d'implicació pel treball
- Descens del rendiment laboral i un augment de baixes, absentisme, etc.
- Descens d'empatia en la relació professional
- Augment significatiu de símptomes fisiològics (disfuncions gastrointestinals, respiratòries, insomni, cefalees, fatiga, etc.) i emocionals (malestar, insatisfacció, ansietat, estrès, irritabilitat, sentiments d'inseguretat, indefensió, impotència, frustració, por, culpabilitat, vergonya, desconfiança, depressió, etc.)

En definitiva un descens en la productivitat i la qualitat de l'activitat del treballador i una afectació en la seva qualitat de vida.

3.3. Factors de risc i política preventiva

3.3.1. Identificació dels factors de risc

La violència en el lloc de treball és un problema estructural arrelat en factors socials, organitzatius i personals. Cal tenir en compte totes les dimensions del problema per abordar una correcta política preventiva. Les mesures preventives engloben totes aquelles accions encaminades a disminuir el risc de patir una situació de violència, anticipant-se i identificant aquelles situacions que puguin afavorir la seva aparició.

Com a factors d'identificació del risc trobem tres nivells: organitzacionals, socials i personals.

Organitzacional

- Estructura de l'organització: el factor de risc s'aguditza en organitzacions molt rígides, excessivament burocràtiques i autoritàries, que tenen carència de polítiques i normatives coherents, etc.
- Conducta organitzacional: es refereix a conductes poc equitatives i incoherents com la gestió arbitrària, el tracte discriminatori, el tracte de favor i/o similars.

Social

- Context laboral i sociocultural: condicions i clima de treball no adequats, massificacions, temps d'espera llargs, deficiències en el disseny del lloc de treball, recursos insuficients, falta d'informació, esperes injustificades, deficiència en el tracte.
- Condicions socials del treball: reconeixement, respecte, conciliació, dificultats de gestió, aïllament, etc.

Personal

- Identificació dels treballadors més vulnerables:
 - Treballadors amb poca experiència.
 - Falta de capacitat per afrontar situacions complexes.
 - Falta d'identificació amb l'empresa
 - Falta d'habilitats de comunicació.
 - Actitud d'insensibilitat
 - Descoordinació entre els treballadors.
- Identificació de perfils individuals de risc:
 - Identificació de clients i proveïdors amb signes de frustració, agressivitat, etc.
 - Clients amb historial d'episodis de violència, alcoholisme, drogodependència i malalties psiquiàtriques.

3.3.2. Polítiques preventives

S'identifiquen tres vies d'intervenció en matèria de política preventiva.

Des de la gestió de persones:

- Sensibilització i informació: s'ha de proporcionar informació a totes les persones que desenvolupen en l'empresa en el seu àmbit de treball respecte a les normes de conducta que han d'operar. Aquestes normes hauran d'estar recollides en protocols de prevenció i actuació en situacions de violència i fer-ne difusió entre la plantilla. Així mateix els treballadors han de tenir coneixement dels seus drets i deures i de la informació necessària per realitzar qualsevol reclamació que s'estimi oportuna.
- Formació i capacitació: proporcionar formació al personal per afrontar les possibles situacions de violència. Ens referim a tècniques de negociació i comunicació, maneig de situacions conflictives, desenvolupament de la cultura de treball centrada en aspectes humans, etc.

Mesures estructurals:

- Redisseny organitzacional de l'espai físic (mobiliari fix o pesant, evitar objectes llançívols, etc.), de vies d'accés i de sortida.
- Adequat nivell de llum, so, temperatura, humitat i ventilació de les instal·lacions.
- Instal·lació de mesures de seguretat.
- Accessos segurs.

Mesures socials:

- Dispositius i protocols de detecció precoç, d'intervenció en crisi, de tractament i, sobretot, de prevenció
- Optimització de sistemes de comunicació.

4. Protocols

4.1. Introducció

En aquest apartat es defineixen les pautes d'actuació, mitjançant tres protocols, a dur a terme en qualsevol situació d'assetjament o d'incident violent provocada per clients, proveïdors, persones vinculades als treballadors o entre els mateixos treballadors de l'empresa.

Els procediments descrits són:

1. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament i/o violència procedent de clients/proveïdors.
2. Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors.
3. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre treballadors.

Aquests procediments estan dissenyats a partir de l'estàndard d'una institució jerarquitzada i d'una grandària mínima determinada. Això implica l'existència d'uns elements mínims com serien l'estructura de comandament, una Direcció de Recursos Humans i l'existència d'un servei de prevenció, el qual sempre constituirà la porta d'entrada de les denúncies i les notificacions.

A partir d'aquí, les recomanacions que es realitzen i els circuits que es detallen en aquesta Guia són traslladables a qualsevol entitat, conservant el contingut essencial i adaptant-ho a l'estructura, dimensió i organigrama de cada institució.

Acompanyem aquests tres protocols amb una sèrie de recomanacions conjuntes i comuns a les diferents situacions descrites:

1. Gerència i la Direcció de l'entitat durà a terme una política activa per prevenir i eliminar les conductes agressives i aquelles que suposin assetjament, per raó de sexe i laboral, així com en general totes aquelles que atemptin contra els drets fonamentals dels seus treballadors, i en particular contra la seva dignitat personal i professional.
2. Correlativament, els treballadors tindran el dret a denunciar qualsevol agressió i/o situació d'assetjament, així com el deure de respectar la dignitat de les persones, i en particular dels seus companys de treball, especialment si són subordinats jeràrquics.
3. Les actuacions aniran sempre orientades a recolzar la víctima en la manera que sigui necessària. No obstant això, també s'adoptaran mesures en relació a l'agressor i als testimonis o a totes les persones, directament o indirectament, relacionades amb el comportament violent o l'assetjament.
4. El propi treballador afectat decidirà si vol denunciar l'agressió al jutjat. Si es així, rebrà el recolzament i el suport institucional necessari. Amb independència de què el treballador opti o no per presentar la denúncia davant les autoritats competents, l'empresa, amb el suport del departament jurídic, valorarà en aquells casos que es consideri oportú posar els fets en coneixement del jutge.
5. Es garantirà en tots els casos, i fins el màxim nivell que sigui possible el secret professional, i la confidencialitat.

4.2. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament i/o violència procedent de clients i/o proveïdors.

4.2.1. Introducció

Les accions posteriors a un incident han d'anar dirigides a emparar el treballador agredit i a organitzar el procediment de resposta amb un conjunt d'actuacions per a reduir al mínim les repercussions de la violència i procurar que no es tornin a repetir.

Per tant, en cas de produir-se un episodi d'aquest tipus ha de començar un pla de resposta integral que ha d'incloure els eixos següents:

1. Atenció sanitària
2. Comunicació interna
3. Conformació de l'equip de valoració
4. Desenvolupament de l'expedient d'investigació
5. Registre de l'incident

En aquesta *Guia* es descriu una proposta estàndard de circuit (Annex 1) que cada empresa en funció de la seva dimensió, tipologia organitzativa i complexitat hauria d'adaptar a la seva realitat.

4.2.2. Població afectada

Totes les persones que treballen en el centre de treball. En aquest concepte incloem els treballadors, el personal col·laborador, proveïdors etc.....

4.2.3. Tipologia d'incident

Es consideraran inclosos, a efectes de l'aplicació d'aquest procediment, els següents tipus d'agressions de clients o tercers a la població afectada en el punt 4.2.2.

1. Agressions físiques, psíquiques i verbals de qualsevol naturalesa (incloses amenaces, coaccions, intimidacions, insults o qualsevol tipus de vexació).
2. Agressions i assetjaments sexuals.
3. Dany a la propietat personal o a les instal·lacions.

4.2.4. Actuacions durant l'exposició a l'actuació violenta

a) Si les situacions de conflicte i de risc d'agressió no es reconeixen, no és possible reconduir-les i actuar anticipadament. La previsibilitat i l'anticipació són fonamentals per evitar o minimitzar una situació violenta. Cal evitar les provocacions i conservar l'autocontrol i ser assertius per tal de no augmentar sinó reduir el nivell d'agressivitat.

És necessari:

- Parlar amb correcció, defugint entonacions tallants o altisonants.
- Procurar donar les màximes explicacions possibles i amb claredat.
- No mostrar prepotència.
- No verbalitzar amenaces, insults o coaccions.
- Evitar la crítica i el rebuig de les demandes i les opinions del client o proveïdor.
- Dirigir a qui protesta cap a la persona o departament que correspongui per tal d' aclarir els seus dubtes per a realitzar les seves reclamacions o queixes.
- Evitar les interrupcions o realitzar altres activitats mentre s'atén a qui protesta.

b) El treballador ha de saber observar la comunicació no verbal de l'individu, com són els canvis del to de veu, l'actitud continguda, la situació de les seves mans, la mirada fixa sense parpelleig, amb fixació del cap, pal·lidesa, sudoració, inquietud motora, repetició de frases...

En aquestes condicions, l'agressió física pot sorgir en qualsevol moment, per la qual cosa s'han de prendre sempre les mesures preventives necessàries perquè no succeeixi. S'ha de tenir prevista una sortida de fugida física de la situació. Davant de certes conductes dels clients o proveïdors és necessari posar-se en alerta si s'observa que:

- Parla fent servir paraules grolleres.
- Hi ha tensió muscular i actitud generalitzada en flexió i canvis de postura freqüents i ràpids sense finalitat concreta o detenció sobtada de tot moviment.
- La mirada és directa i fixa o estableix contacte ocular prolongat. Quan l'atac és imminent la majoria de persones fixaran la mirada en el punt que agrediran.
- Fa demandes poc raonables o sense sentit.
- Senyala amb el dit, tanca les mans formant punys, prem objectes.
- La seva conducta és destructiva d'objectes.
- El discurs és paranoic o coaccionador.
- Contracció labial que permet veure les dents o contracció dels masseters.

c) En cas que la tensió augmenti, es recomana deixar parlar al client i/o proveïdor per tal de que expressi els seus sentiments, inquietuds, etc, i així alliberi tensió.

d) Avisar a un altre treballador tant per tenir recolzament dissuasori, com si és materialitza l'agressió perquè hi hagi testimonis en cas d'agressions. Segons el lloc de treball i davant la possibilitat d'estar sol en un departament es recomana avisar al personal de seguretat (si és el cas) o als altres treballadors mitjançant els sistemes establerts per a aquesta finalitat i connectats a diferents punts (per exemple timbres, telefonades, etc.). Si no existeix, recomanem establir un circuit intern i propi.

Un dels principis de la prevenció és evitar les situacions de risc, però si malgrat la detecció i gestió de la situació potencialment agressiva no s'ha pogut evitar o reconduir i un treballador ha estat agredit física o verbalment, caldrà seguir el procediment que es detalla a continuació.

Així mateix, els responsables dels serveis, departaments i/o unitats corresponents vetllaran perquè es compleixi el procediment, alhora que procuraran fer-lo conèixer als seus col·laboradors, especialment en aquells aspectes que els afectin directament.

4.2.5. Atenció sanitària

En primera instància, en cas de produir-se una agressió, el treballador ha de disposar de tractament mèdic immediatament després de produir-se l'incident. El treballador afectat s'adreçarà a la delegació de la Mútua/servei d'urgències propi o el que correspongui, perquè se li presti l'assistència sanitària necessària, així com per rebre el corresponent document de lesions.

4.2.6. Comunicació interna

La persona afectada o el seu comandament comunicarà l'incident tant aviat com sigui possible, per tal de notificar i registrar les dades més rellevants de l'agressió.

En absència i/o impossibilitat del treballador directament afectat, la notificació podrà ser realitzada per altres comandaments, representació social, etc, amb l'objectiu de deixar constància detallada de l'incident.

Aquesta comunicació es farà mitjançant el *Full de registre d'incidències* (Annex 1). Aquest ha d'estar a disposició de qualsevol treballador o empleat i una vegada omplert s'enviarà al Servei de Prevenció Aliè, a la Direcció de personal i a Gerència del centre.

Si no es disposa d'una eina telemàtica, el *Full de registre d'incidències* en format paper ha d'estar a l'abast del personal i l'entitat ha de disposar d'un adequat circuit perquè aquest full no es perdi o es retardi i pugui arribar, en temps i forma a qui correspon.

Els comandaments de referència hauran d'informar a qui s'escaigui, en funció del que estableix el circuit d'incidències propi de cada organització.

Si la situació de violència es produeix fora de les instal·lacions de l'empresa, el treballador agredit a conseqüència del seu treball, en el moment que la situació ho permeti ho posarà en coneixement del seu comandament directe. Un cop arribi al seu centre de treball se seguirà el protocol que està previst en aquest apartat.

4.2.7. L'equip de valoració

Rebuda la comunicació indicada en el paràgraf anterior, s'iniciarà un procés instructor mitjançant la constitució d'un equip de valoració conformada pel Servei de Prevenció, la direcció de Recursos Humans o les direccions i/o responsables que l'entitat decideixi.

En funció de la informació disponible es decidirà si existeixen o no indicis suficients per obrir un expedient d'investigació. Totes les agressions físiques en què s'hagin produït danys, o bé en aquelles agressions que per les seves característiques s'estimi oportú, es realitzarà una investigació dels fets. Així mateix, si és considera que ha existit agressió es realitzarà la comunicació oficial a la Mútua d'accidents.

4.2.8. Desenvolupament de l'Expedient d'Investigació

L'equip de valoració recollirà de la persona agredida i/o assetjada, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de qui suposadament hagi o hagin dut a terme l'agressió i la de possibles testimonis de la mateixa, així com d'altres persones possiblement afectades.

L'equip de valoració portarà a la pràctica quantes diligències, proves i actuacions estimi convenientes per a l'esclarament dels fets imputats i per complementar l'expedient d'investigació. Es donarà audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es consideri que hagin d'aportar informació. Totes han de ser advertides sobre el deure de guardar confidencialitat i sigil sobre la seva intervenció i de quanta informació tinguessin coneixement per a la seva participació en el procés.

Totes les actuacions de l'equip de valoració es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran subscrietes, donant conformitat al fet que el transcrit es correspon fidelment amb les al·legacions o les declaracions efectuades.

En les seves compareixences davant l'equip de valoració, tot treballador podrà acudir assistit per un representant legal, de la seva elecció, o amb una persona de confiança.

Aquest procés finalitzarà amb l'elaboració d'un Informe de conclusions on es dictaminarà o es recomanarà a la Gerència les actuacions corresponents: informació a client i/o proveïdor, mesures preventives o proposta de judicialització i en el cas que sigui materialment possible, la reubicació del treballador afectat i/o del client agressor. Les mesures derivades de les investigacions es donaran a conèixer al Comitè de Seguretat i Salut i a la comissió multidisciplinària per a la prevenció de la violència -si existeixen en el sí de l'organització-.

L'expedient complet serà custodiat per la Direcció de Recursos Humans, amb garantia de secret professional i confidencialitat dels seus components sobre el mateix.

4.2.9. Estadística i anàlisi del registre d'agressions

La prevenció de la violència en el lloc de treball exigeix una informació empírica, fiable, situable i permanentment actualitzada. L'estudi dels incidents constitueix una eina molt vàlida per a l'aplicació posterior de mesures d'actuació que ajudin a neutralitzar i/o minimitzar les agressions. A partir de la informació dels fulls de registre d'incidències es poden establir una sèrie d'indicadors útils com són l'evolució temporal, percentatge d'afectació per grups i les categories professionals, els torns i la tipologia d'agressor i d'agressió, etc.

4.3. Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors.

4.3.1. Atenció sanitària

A l'igual que en el supòsit anterior on l'agressor era un client i/o proveïdor extern a l'empresa, en cas de produir-se una agressió, el treballador ha de disposar de tractament assistencial immediatament després de produir-se l'incident, així com rebre el corresponent document de lesions.

4.3.2. Comunicació interna

El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima de l'agressió o amb la d'altres persones amb coneixement directe dels fets que evidencin la situació mitjançant el *Full de registre d'incidències* dirigit a la Direcció de Recursos Humans, a través del Servei de Prevenció, o a la Direcció/Gerència que l'entitat estimi oportú en el seu protocol intern.

4.3.3. L'equip de valoració

Rebuda la comunicació indicada en el paràgraf anterior, s'iniciarà un procés instructor mitjançant la constitució de l'equip de valoració amb les mateixes característiques que es detallava en el punt 4.2.7. *del Protocol d'actuació en situacions d'assetjament i/o violència procedent de clients o proveïdors*, definit anteriorment.

4.3.4. Desenvolupament de l'Expedient d'Investigació

L'equip de valoració, una vegada constituït, com a primera actuació recollirà de la persona denunciante, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de qui suposadament hagi o hagin dut a terme l'agressió, i la de possibles testimonis d'aquella, així com la d'altres persones possiblement afectades.

Iniciat el procediment, o durant la seva tramitació, l'equip de valoració, a pròpia iniciativa o a sol·licitud del denunciante o denunciants, proposarà a la Gerència i Direcció de Recursos Humans l'adopció de les mesures cautelars que consideri pertinents per garantir els drets, tant de la persona sol·licitant com la de l'imputat/da, així com garantir la confidencialitat de la investigació i de quanta informació contingui l'expedient.

L'equip de valoració portarà a la pràctica quantes diligències, proves i actuacions estimi convenientes per a l'esclarament dels fets imputats i per complementar l'expedient d'investigació. Es donarà audiència a totes les parts, testimonis i a d'altres persones que es consideri que hagin d'aportar informació. Totes elles han de ser advertides sobre el deure de guardar confidencialitat i secret sobre la seva intervenció i de quanta informació tinguessin coneixement per a la seva participació en el procés.

Finalitzat l'expedient d'investigació, l'equip de valoració elaborarà un Informe de Conclusions que es remetrà a la Direcció de Recursos Humans i Gerència. En l'informe de conclusions, l'Equip de valoració podrà proposar a Gerència i Direcció de Recursos Humans l'adopció de les mesures, fins i tot cautelars, que consideri pertinents.

Totes les actuacions de l'equip de valoració es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran subscrietes, donant conformitat al fet que el transcrit es correspon fidelment amb les alegacions o les declaracions efectuades.

En les seves compareixences davant l'equip de valoració, tot treballador podrà acudir assistit per un representant legal, a la seva elecció, o amb una persona de confiança.

L'expedient complet serà custodiat per la Direcció de Recursos Humans, amb garantia del secret professional i confidencialitat dels seus components sobre el mateix.

Quan es constati l'existència d'agressió en l'Informe de conclusions, la Gerència i Direcció de Recursos Humans adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes i

imposarà les sancions que puguin correspondre per aplicació del règim disciplinari establert en la normativa d'aplicació corresponent.

Les mesures adoptades seran comunicades a la representació legal dels treballadors així com al denunciant i al denunciat en el menor termini possible.

Quan no es constati l'existència de situacions d'agressió, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient, donant per finalitzat el procés. Així mateix, es comprovarà si es tracta d'una denúncia no provada o una denúncia falsa i es procedirà segons el punt 4.5.2. No obstant això, en funció de les comprovacions realitzades en l'expedient, es determinarà la conveniència i la viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi de lloc de la persona sol·licitant o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets investigats.

4.4. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre treballadors.

4.4.1. Introducció

En aquesta introducció diferenciarem l'assetjament psicològic laboral (mobbing) de l'assetjament sexual.

Assetjament psicològic laboral (Mobbing)

En la Nota Tècnica Preventiva (NTP) 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) es descriu l'assetjament psicològic laboral, segons la definició del professor Heinz Leymann, com una situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent (com a mitjana una vegada per setmana) i durant un temps perllongat (com a mitjana uns sis mesos) sobre una altra persona o persones 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 de la seva feina i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

L'assetjament pot produir-se bàsicament de forma vertical (d'un superior cap a un subordinat o a l'inversa), però també de forma horitzontal (entre companys de treball sense dependència jeràrquica entre si). Són algunes estratègies habituals en l'assetjament laboral:

Estratègies d'aïllament

- Tractar-li d'una manera diferent o discriminatòria, usar mesures exclusives contra ell, amb vista a estigmatitzar-ho davant altres companys o caps (excloure-li, discriminar-li, tractar el seu cas de forma diferent).
- Ignorar-li ("fer-li el buit") o excloure-ho, parlant només a una tercera persona present, simulant la seva no existència o la seva no presència física, o en les reunions a les quals assisteix ("com si fos invisible").

Estratègies d'assetjament amb mesures organitzatives

- Assignar-li objectius o projectes amb terminis que se saben inassolibles o impossibles de complir, i tasques que són manifestament inacabables en aquest temps.
- Infravalorar o no valorar en absolut l'esforç realitzat per la víctima, negant-se a avaluar periòdicament el seu treball.
- Criticar contínuament el seu treball, les seves idees, les seves propostes, les seves solucions, etc.
- Ridiculitzar el seu treball, les seves idees o els resultats obtinguts davant els altres treballadors, caricaturitzant-ho o parodiant-ho.
- Llevar-li àrees de responsabilitat clau, oferint-li a canvi tasques rutinàries, sense interès o fins i tot cap treball que realitzar ("fins que s'avorreixi i es vagi").

Estratègies d'assetjament amb atacs a la vida privada

- Difamar a la víctima, estenent per l'empresa o organització rumors maliciosos o calumniosos que menyscaben la seva reputació, la seva imatge o la seva professionalitat.
- Envair la privadesa de l'assetjat intervenint el seu correu, el seu telèfon, revisant els seus documents, armaris, calaixos, etc.

Estratègies d'assetjament amb violència física i/o verbal

- Cridar, sotmetre o insultar a la víctima quan està sola o en presència d'altres persones.
- Amençar de manera continuada a la víctima o coaccionar-la.
- Atacar les seves conviccions personals, ideologia o religió.
- Empentes

Les situacions d'assetjament psicològic al treball s'han de diferenciar d'aquelles situacions i conflictes que es poden generar entre els treballadors en el marc del treball diari. En aquest sentit no poden constituir situacions d'assetjament laboral discussions puntuals, canvis de lloc/torn/horari de treball justificat, modificacions col·lectives justificades, la pressió legítima dels comandaments per a un correcte desenvolupament de funcions, situacions d'estrès, conflictes interpersonals, etc.

Assetjament sexual

L'Organització Internacional del Treball defineix l'assetjament sexual com un comportament en funció del sexe, de caràcter desagradable i ofensiu per a la persona que ho pateix. Perquè es tracti d'assetjament sexual és necessària la confluència de tots dos aspectes negatius. L'assetjament sexual pot presentar-se de dues formes.

- *Quid pro quo*, quan es condiona a la víctima amb la consecució d'un benefici laboral (augment de sou, promoció o fins i tot la permanència en l'ocupació) perquè accedeixi a comportaments de connotació sexual.

- Ambient laboral hostil en el qual la conducta dona lloc a situacions d'intimidació o humiliació de la víctima.

Comportaments que es qualifiquen com a assetjament sexual:

- Físic: inclou el contacte no desitjat o no consentit per la víctima, com a pessics, palmades, freds o directament intents de violació o l'ús de la coacció per mantenir relacions sexuals.
- Verbal: pot començar amb acudits pujats de to, però derivar en insinuacions sexuals, comentaris, proposicions i paraules obscenes. Així com també podem incloure comentaris i preguntes sobre l'aspecte, l'estil de vida, l'orientació sexual, trucades de telèfon ofensives.
- No verbals: xiulades, gestos de connotació sexual, fotos de naturalesa impúdica, cartes o altres materials escrits i/o objectes de caràcter pornogràfic.

Així mateix, La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu Art. 7:

1. Sense perjudici de l'establert en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

4.4.2. Comunicació interna

El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima d'assetjament o amb la d'altres persones amb coneixement directe dels fets que evidencien la situació d'assetjament mitjançant el *Full de registre d'incidències* dirigit a la Direcció de Recursos Humans (a través del Servei de Prevenció) o a la Gerència o Direcció que l'entitat estimi oportú en el seu protocol intern.

4.4.3. L'equip de valoració

Rebuda la comunicació indicada en el paràgraf anterior, s'iniciarà un procés instructor mitjançant la constitució de l'Equip de valoració conformada pel Servei de Prevenció, la Gerència o direcció de persones i/o responsables que l'entitat decideixi. Es vetllarà pel tractament del cas amb les màximes garanties de confidencialitat i per a la seva resolució de la manera més prudent i eficient possible.

En funció de la informació disponible, es decidirà si existeixen indicis suficients per obrir l'expedient d'investigació per una situació d'assetjament. Si així fos, i únicament si la gravetat dels fets no ho desaconsella, es recomanarà a la persona presumptament assetjada resoldre la situació mitjançant un procediment informal amb l'aplicació de les

mesures que l'equip de valoració estimi convenient (d'acord amb el denunciant), en el termini més breu possible.

Si no es constatés l'existència d'una situació d'assetjament és registrarà l'actuació i es donarà per tancat l'expedient. Així mateix, es comprovarà si es tracta d'una denúncia no provada o una denúncia falta i es procedirà segons el punt 4.5.2.

4.4.4. Procediment previ o no formal

En un cas d'assetjament (menor) entre treballadors, la majoria de les persones afectades per qualsevol atac contra la seva dignitat simplement volen que aquest cessi. Per tant, pot ser suficient que la persona afectada expliqui clarament a la persona que mostra el comportament no desitjat que aquest no és ben rebut o que l'interfereix en el normal funcionament de la seva feina.

Si la persona afectada no vol o no pot executar l'actuació anterior, hauran d'intervenir terceres persones. L'empresa hauria de determinar qui assumeix aquest rol. Si aquestes mesures prosperen satisfactòriament, s'aplicaran en el termini establert, i s'arxivarà l'expedient.

Si aquesta via de resolució no formal no prosperés o el denunciant no estigués d'acord amb les mesures i actuacions proposades, caldrà activar la via de resolució formal del problema que s'exposa a continuació.

4.4.5. Procediment formal

L'equip de valoració, una vegada constituït, procedirà a desenvolupar l'Expedient d'Investigació amb les mateixes característiques que es detallava en el punt 4.3.4. *del Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors.*

4.5. Disposicions comuns al Protocol d'actuació en situacions de violència entre treballadors i al Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre treballadors.

4.5.1. Protecció de les víctimes

- En els casos de denúncia, fins al tancament del procediment, l'equip de valoració sol·licitarà cautelament la separació de la víctima i de la presumpta persona assetjadora i/o agressora.
- En totes les comunicacions s'ometrà el nom de la víctima agredida o assetjada.
- En el cas que es determini l'existència d'assetjament i/o agressió violenta i la sanció imposada no determini l'acomiadament de la persona assetjadora, la Gerència i Direcció de Recursos Humans valorarà adoptar mesures perquè no convisqui la víctima amb el denunciat.

En aquestes mesures tindrà preferència la persona que ha estat agredida i/o assetjada, i que mai podrà suposar una millora de les condicions laborals de la persona agressora i/o assetjadora o un perjudici de les condicions laborals de la víctima.

- Es garantirà que no es produeixi tracte advers en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part d'una denúncia o d'una manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament o denúncia d'agressió, sempre que la denuncia no resulti falsa o la manifestació afecti els drets de tercers (garantia d'indemnitat).
- Les mesures cautelars o definitives mai podran suposar per a la víctima un perjudici de les seves condicions laborals ni una modificació substancial d'aquestes.
- S'establirà la prohibició expressa de represàlies contra les persones que efectuïn denúncies o testifiquin o participin en una investigació sobre assetjament o agressió

4.5.2. Denúncia no provada i denúncia falsa

S'entendrà com a denúncia no provada aquella denúncia presentada de bona fe que manqui d'evidències que indiquin que hi ha hagut assetjament o agressió, manifestades per la persona denunciant, i per tant, en la qual no es puguin provar aquestes conductes. En aquest supòsit segurament existeix un conflicte interpersonal que l'entitat haurà de decidir com tracta.

S'entendrà com a denúncia falsa aquella denúncia presentada de mala fe i/o amb coneixement que el manifestat en la mateixa no respon a la realitat dels fets. En aquest cas es comunicarà a Gerència i a la Direcció de Recursos Humans per a l'adopció de possibles mesures disciplinàries.

4.5.3. Interlocutor confidencial

L'equip de valoració pot nomenar a elecció de la persona denunciant un interlocutor confidencial que atindrà i representarà la víctima/ el denunciant en tot el procés. Una vegada iniciada la investigació, la víctima/el denunciant, si ho desitja, només tractarà amb la persona triada com a interlocutora.

5. Responsabilitats

5.1. Treballador afectat (també referit com a víctima o com a denunciant)

- Notificar l'incident mitjançant el *Full de registre d'incidències*. La denúncia es pot realitzar a través del seu comandament directe (si no és part actora en l'incident).
- Col·laborar en les investigacions de l'incident.
- Executar les mesures correctores que se li encomanin.
- Facilitar al seu comandament directe (si no és part actora en l'incident) còpia del full de denúncia a les autoritats competents (si es presenta).
- Responsabilitzar-se de l'ús i la utilització adequada de les mesures de seguretat que el centre proporciona.

5.2. Comandament directe

- Proporcionar recolzament al treballador agredit i/o assetjat.
- Notificar l'incident mitjançant *el Full intern d'incidències* (si no ho fa directament el professional afectat).
- Complimentar, si procedeix, el comunicat d'assistència a la Mútua.
- Proposar mesures correctores per tal d'eliminar les causes.
- Distribuir a tot el personal de la seva unitat/departament/servei la documentació corresponent als protocols de prevenció de la violència i de l'assetjament en el lloc de treball.

5.3. Servei de Prevenció

- Formar part de l'equip de valoració.
- Investigar els incidents.
- Fer el seguiment (i suport) de l'evolució de la salut psíquica i/o física del treballador afectat.
- Disposar d'un registre informatitzat dels incidents i realitzar l'anàlisi estadístic adient.
- Mantenir actualitzats aquests procediments.

5.4. Gerència i Direcció de Recursos Humans

- Comunicar la notificació de l'incident de forma urgent, si s'escau, a les autoritats competents.
- Comunicar i trametre còpia de la denúncia presentada pel treballador afectat al departament jurídic, el qual, abans s'hauria tractat amb la persona afectada per les conseqüències posteriors que se'n puguin derivar.
- Incloure en el pla anual de formació la realització d'activitats formatives i l'elaboració de la documentació.
- Adoptar quantes mesures correctores s'estimin oportunes i imposar les sancions.
- Custodiar l'expedient complet amb garantia del secret professional i confidencialitat.

5.5. Departament Jurídic

- Avaluar juntament amb la persona afectada i la Direcció que es determini (RH, Gerència o altre), les accions legals a prendre i executar-les.
- Proporcionar l'assessorament i el suport legal que escaigui.
- Proporcionar recolzament jurídic a efectes de garantir la representació i la defensa del treballador agredit.

Annex 1.**Contingut estàndard (mínim) del Full de Registre d'Incidències**

- **Qui ha sofert l'incident.**
 - Cognoms, Nom.
 - Lloc de treball
 - Horari/Torn
 - Grup/categoria professional
- **Dades referents a l'incident**
 - Data i hora
 - Lloc de l'incident
 - Relació entre la víctima i l'agressor:
 - company
 - client
 - proveïdor
 - director, gerent, etc.....
 - altres
- **Tipologia de l'incident**
 - agressió verbal
 - agressió física
 - agressió sexual
 - intimidació física
 - assetjament sexual
 - assetjament racial, ètnic o religiós
 - amenaça
 - danys materials al mobiliari i/o instal·lacions
 - altres (especificar)
- **Danys a les propietats personal del professional**
 - robatori
 - altres (especificar)
- **Causa desencadenant** (breu exposició)
- **Testimonis**
- **Descripció de l'incident**
- **Conseqüències sobre la salut del professional afectat:**
 - ferides greus i ferides lleus
 - repercussió psíquica
 - afectacions laborals
 - cap

Annex 2.

Proposta de carta informativa

Senyor/ora,

La Direcció d'aquest centre ha tingut coneixement de l'incident succeït en data, durant la seva *estada/visita* a les nostres instal·lacions, i que va suposar un episodi que va violentar a *un treballador/treballadors* de la nostra empresa com a conseqüència del comportament de

Vagi per endavant que es tracta d'un fet intolerable i que no té cap mena de justificació, tant pel que fa a l'actuació envers als treballadors que l'atenien, com per l'alteració del normal funcionament del servei que prestem.

El motiu d'aquest escrit, és requerir-lo/la perquè no es tornin a produir fets d'aquesta o anàloga naturalesa, recordant-li les imprescindibles normes d'educació i de respecte que han de presidir el seu comportament quan acudeix a sol·licitar els serveis de la nostra entitat i els seus treballadors. L'invitem a que reflexioni al respecte.

L'hem d'informar que, juntament amb les persones afectades, estem valorant la pertinència d'interposar una denúncia formal dels fets; si finalment aquesta denúncia no s'interposés volem fer-li saber que en cap cas es tracta d'una posició de tolerància d'actes com aquest i, per tant, si es reiteren actuarem amb la màxima fermesa davant les forces d'ordre públic i les instàncies judicials pertinents.

Lamentem remetre-li aquesta comunicació que, sincerament, voldríem no haver tingut la necessitat de fer.

Atentament,

Annex 3. Glossari

Agressió/atac

Comportament intencionat que danya físicament o psicològicament a una altra persona. S'inclou l'agressió sexual.

Agressor

El que comet un acte violent.

Abús

Comportament que humilia, degrada o indica d'alguna manera una falta de respecte a la dignitat i al valor de la persona.

Acusació i denúncies falses

Acció d'imputar a alguna persona, amb coneixement de la seva falsedat o temerari menyspreu cap a la veritat, fets que en el cas que fossin certs, constituïrien infracció penal, si aquesta imputació es fes davant funcionari judicial

Atac

Acte, crítica, acció o paraula ofensiva intencionada.

Agressió Sexual

Atemptat contra la llibertat sexual d'una altra persona, amb violència o intimidació

Alteració d'ordre públic

Acció realitzada per un grup de persones amb la finalitat d'atemptar contra la pau pública, alterar l'ordre públic causant lesions a les persones, produint danys en les propietats, obstaculitzant les vies públiques o els accessos a les mateixes de manera perillosa pels quals circulen, o envaint instal·lacions o edificis

Amenaces

Acció d'intimidat a algú amb l'anunci de causar-li a ell, a la seva família o a persones amb les quals estigui íntimament vinculat, un mal que constitueix delictes d'homicidi, de lesions, d'avortament, de delictes contra la llibertat, tortures i contra la integritat moral, de la llibertat sexual, la d'intimitat, de l'honor, del patrimoni i de l'ordre socioeconòmic.

Calúmnia

Imputació d'un delictes realitzada amb coneixement de la seva falsedat i temerari menyspreu cap a la veritat

Coacció

Acció d'impedir a un altre amb violència fer el que la llei no prohibeix o li obliga a realitzar el que no vol, sigui just o injust, sense estar legítimament autoritzat.

Danyar

Acció de causar danys, de forma deliberada en la propietat aliena

Extorsió

Acció d'obligar a un altre amb violència o intimidació, a realitzar o ometre un acte o negoci jurídic en perjudici del seu patrimoni o del d'un tercer, amb ànim de lucrar-se.

Furt

Acció consistent a prendre amb ànim de lucre, béns contra la voluntat del seu amo, sense que concorrin les circumstàncies que caracteritzen el delictes de robatori.

Incident

En aquesta *Guia* el definim com l'actitud que comporta un abús verbal, físic, amenaça o altres comportaments d'intimidació per part d'algú en contra d'un treballador, relacionat amb el desenvolupament del seu treball, causant-li dany físic i/o psicològic.

Si ens atenem a la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals, definirem com incident qualsevol succés no esperat ni desitjat que no dona lloc a pèrdues de la salut ni lesions a les persones, però pot ocasionar danys a la propietat, als equips, als productes o al medi ambient, pèrdues de producció o augment de les responsabilitats legals. En aquesta línia, si l'incident suposés una lesió corporal física o psicològica que el treballador patís amb ocasió o per conseqüència del treball que executa per compte d'altre, és tractaria d'un accident de treball.

Injúria

Acció o expressió que lesiona la dignitat d'una altra persona, menyscabant la seva fama o atemptant contra la seva pròpia estimació.

Intimidació

Comportament ofensiu que pretén aconseguir una modificació en la conducta del professional.

Lesions

Acció que consisteix a causar a un altre un dany que menyscabi la seva integritat corporal o la seva salut física o mental.

Lloc de treball

Qualsevol espai, permanent o temporal, on el personal desenvolupa les seves tasques laborals i qualsevol modalitat d'instal·lació d'un servei - independentment de la seva grandària o ubicació i del tipus d'activitat a realitzar – incloent tot tipus i també entorns externs o interns dels edificis on es mou el personal (aparcaments, vies d'accés, passadissos, sala d'espera, escales, ascensors ...).

Maltractament

Comportament que humilia, degrada o indica de qualsevol manera una falta de respecte per la dignitat i valor d'un individu.

Robatori

Acció d'apoderar-se amb ànim de lucre de béns d'altres, emprant violència o intimidació sobre les persones, o força en les coses.

Víctima

En aquest cas, qualsevol col·laborador de l'entitat (professional, voluntari i/o personal subcontractat) que sofreix dany o perjudici per culpa aliena en l'àmbit del seu treball.

Referències bibliogràfiques

- Protocols, Instruccions i Plans de prevenció de la violència i l'assetjament al centre de treball de diverses Institucions sanitàries, públiques i privades, concertades amb el Servei Català de Salut
- Assetjament psicològic a la feina. Full informatiu 23. Direcció General de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya

- Cervantes G; Violencia hacia el profesional de la salud: prevención, manejo y actuación postincidente. MC Salud Laboral Nº 9 Julio 2008
- Chappell, D., Di Martino, V. (2000). La violencia en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Col·legi de Metges de Barcelona. "Guía per prevenir i gestionar la violència en el lloc de treball contra els metges" Quadern de bona praxis. Nº 17. Septiembre 2004
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Acoso sexual en el lugar de trabajo
- FACTS 23. Acoso moral en el trabajo - Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- FACTS 24. La violencia en el trabajo – Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing – INSHT
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo – INSHT
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo – INSHT
- OMS. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington 2002
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2003). Mobbing: manual de autoayuda. . Ed. Aguilar. Madrid
- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011
- Varios autores (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. ILO/ ICN/ WHO/ PSI. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Varios autores (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Varios autores (2009) Agresiones 2009. Organización Médica Colegial Española.