

## **JORNADA: “Parlem de violència en el treball: entorn laboral”.**

Eduard Salvador Peracaula

Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral. UGT de Catalunya.

### **Introducció: De quin tipus de violència parlem?**

- La Comissió Europea (Dublín, 1995) defineix la violència en el treball com “tot incident en el què una persona és víctima de comportaments abusius, amenaces o agressions (en circumstàncies relacionades amb el seu treball) que impliquen un risc explícit per la seva seguretat, benestar i salut”.
- Per la OIT la violència física inclou tan l’agressió com les amenaces d’agressió (comportaments amenaçadors, expressió de la intenció de causar dany, amenaces verbals o escrites, etc...).
- Necessitat de concretar molt bé de quin tipus de violència parlem ja que les causes, la intervenció i el marc normatiu d’aplicació varien en funció de què es tracti de violència física, assetjament psicològic, assetjament sexual, discriminació, persecució sindical, etc.

### **Violència física externa (agressions).**

- Aquest risc afecta a un volum considerable de treballadors:
  - Col·lectius en relació directa amb la violència: policia i cossos de seguretat, treballadors de seguretat privada, funcionaris de presons, etc.
  - Col·lectius que treballen amb diners en efectiu o amb objectes de valor: bancs i caixes d’estalvi, caixeres de supermercat, dependents de comerços, betzineries, joieries, etc.
  - Col·lectius de treballadors en contacte amb públic, clients, pacients, alumnes ... i que poden estar sotmesos a agressions: personal sanitari i auxiliar, assistents socials, geriàtrics, ensenyament, etc.
- Mancances a nivell d’avaluació del risc:
  - Moltes vegades no es considera aquest risc a les avaluacions, ni s’estableixen mesures preventives.
  - Quan s’avalua es fa segons el models matemàtics de probabilitat i conseqüències (model Fine) emprats a Seguretat.

- Cal aportar un punt de vista més qualitatiu a les avaluacions, que permeti una millor aproximació a l'estudi de la violència i dels seus diferents matisos. Caldria potenciar l'enfoc de la Psicociologia en l'avaluació d'aquest risc.
- Mancances en la gestió de les agressions i actes violents:
  - Sovint les agressions no es declaren ni es notifiquen, tot i que el Pla Delta (OM TAS 2926/2006) inclou diferents codis específics per recollir les agressions físiques i els atraments, així com, fins i tot, els traumes psíquics que puguin ocasionar.
  - La vigilància de la salut no es preocupa per detectar els possibles danys psíquics que es puguin derivar d'una agressió. Les baixes per aquest concepte no es consideren com a accident laboral, sinó com a contingència comuna.
  - En determinats sectors no hi ha procediments d'actuació o no s'ha informat els treballadors (comerç, ensenyament, etc.).
  - Moltes vegades no existeix un registre d'agressions, i els actes violents no s'investiguen per determinar-ne les seves causes i establir mesures preventives.
- A nivell de sectors existeixen importants diferències:
  - Sanitat: existència de protocols d'actuació als centres públics i de registres d'agressions des de l'any 2005. Potser és el sector més avançat en aquests aspectes.
  - Seguretat privada: moltes mancances, especialment en activitats considerades d'alt risc com el transport de diners en furgons blindats. No es considera el "risc de llamborda", no es consideren EPI les armilles antibales.
  - Banca i caixes d'estalvi: l'atracament no es considera com un risc laboral i es tracta exclusivament des del punt de vista de la seguretat privada, és a dir, de la prevenció de l'atracament com a delictes contra la propietat, però no de la prevenció de la salut dels treballadors. L'any 2005 la UGT va fer una ronda de consultes a les diferents autoritats laborals de les Comunitats Autònomes. Hi ha una sentència de l'Audiència Nacional que obliga a considerar l'atracament com un risc laboral, i a tractar-lo com a tal (SAN 29/2007, de 12 de març).
- Via penal: els funcionaris públics tenen una protecció especial per la via penal i darrerament han aparegut sentències judicials en aquesta línia (sanitat i ensenyament). Necessitat d'acompanyar el recurs a la via penal d'actuacions a nivell preventiu ja que el possible efecte dissuasiu d'aquesta via és limitat.

## Assetjament psicològic

- Importància d'actuar a nivell preventiu per controlar i prevenir els factors que poden facilitar l'aparició de situacions d'assetjament a la feina (avaluació de riscos psicosocials).
- Importància d'establir codis de conducta i protocols d'actuació que permetin:
  - Establir una política d'empresa clara de no permissió i de sanció dels comportaments d'assetjament.
  - Establir mecanismes de informació i sensibilització dels treballadors.
  - Instaurar canals de comunicació per traslladar les queixes.
  - Establir qui intervindrà en el tractament de les queixes i en l'aplicació de les mesures que s'estableixin.
  - Establir com es tractaran les queixes.
  - Garantir la investigació de les queixes i dels fets que s'hi comuniquin en cas d'indícis d'assetjament.
  - Garantir la transparència del procés i la participació dels representants dels treballadors en la investigació dels fets, l'establiment de mesures i l'accés a la informació generada.