

Què s'ha de fer davant d'un cas?

L' IDIBGI i el seu Servei de Prevenció de Riscos Laborals ha elaborat un Protocol per a la detecció i actuació en els casos d'assetjament psicològic, sexual, de gènere i altres.

Aquest Protocol, a més a més de constituir una declaració institucional de no consentiment, dóna instruments a l' Institut per a l'estudi i proposta de mesures per al seu tractament. Així, doncs, davant d'un presumpte cas d'assetjament, la persona afectada pot recórrer al servei de prevenció o dirigint-se a la direcció de l'IDIBGI mitjançant el següent correu:

rrhh@idibgi.org



**IdIB
Gi** Institut
d'Investigació
Biomèdica
de Girona
Dr. Josep Trueta

**IdIB^R
Gi**

**L' ASSETJAMENT PSICOLÒGIC,
SEXUAL, DE GÈNERE I
ALTRES...
A LA FEINA**

**L'IDIBGI diu STOP!
a l'assetjament**



Què és?

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Perquè passa això?

La sensibilitat ha augmentat notablement en l'actualitat respecte els diferents tipus d'assetjament.

Les personalitats dels actors, tant de l'assetjador/a (por, enveja i, bàsicament, necessitat de dominar o fins i tot una certa atracció) com de l'assetjat/da (autenticitat, vulnerabilitat i, sobretot, necessitat de sentir-se valorat).

Factors que depenen de l'organització del treball, els quals són gairebé imprescindibles per a què es donin casos d'assetjament psicològic o sexual en un entorn laboral. Els més importants són:

- La cohesió de grup, que dificulta l'acceptació de membres amb idees diferents
- Posar el poder i el control per sobre de l'efectivitat

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

Qui hi està exposat?

Un cop enumerats els factors que concorren a l'aparició dels diferents tipus d'assetjament, cal assenyalar que les persones que hi estan més exposades són els treballadors i les treballadores.

Com es comporta la persona agressora?

L'agressió s'inicia suaument fins que deriva cap a franques agressions a la persona assetjada:

- Mesures d'organització del treball injustes.
- Aïllament social de la víctima.
- Atacs a la persona i a la seva vida privada.
- Agressions verbals.
- Agressions sexuals.
- Difusió de rumors.

Quines conseqüències té per a la víctima?

En un primer moment l'assetjat/da no se'n adona i es nega a acceptar que hagi canviat res, però pot acabar presentant els següents símptomes o alteracions (psíquiques, físiques i socials):

- Baixa autoestima.
- Agressivitat.
- Ansietat i depressió.

- Idees d'autolesió.
- Fòbies.
- Trastorns cardiovasculars.
- Trastorns gastrointestinals.
- Trastorns de la son.
- Aïllament social i problemes familiars.
- Repercussions econòmiques.

Com es pot prevenir?

La millor manera de prevenir l'assetjament psicològic, sexual i altres tipus d'assetjament és que l'organització deixi clara la seva actitud ferma i contrària a l'exercici d'aquest tipus de pràctiques. També, és necessari disposar d'indicadors d'identificació:

- Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials.
- Resultats de la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores.
- Resultats dels estudis de clima laboral.
- Nombre d'accidents laborals.
- Nombre de canvis de llocs de treball.

A més, cal tenir una bona organització i gestió del treball mitjançant:

- Participació dels treballadors i treballadores en les decisions que els afecten.
- Definició de tasques, de funcions i de responsabilitats dels llocs de treball.
- Formació i informació a tot el personal sobre aquest tema.
- Sistemes de comunicació àgils i eficaços dins de l'organització.
- Sistemes de promoció transparents.