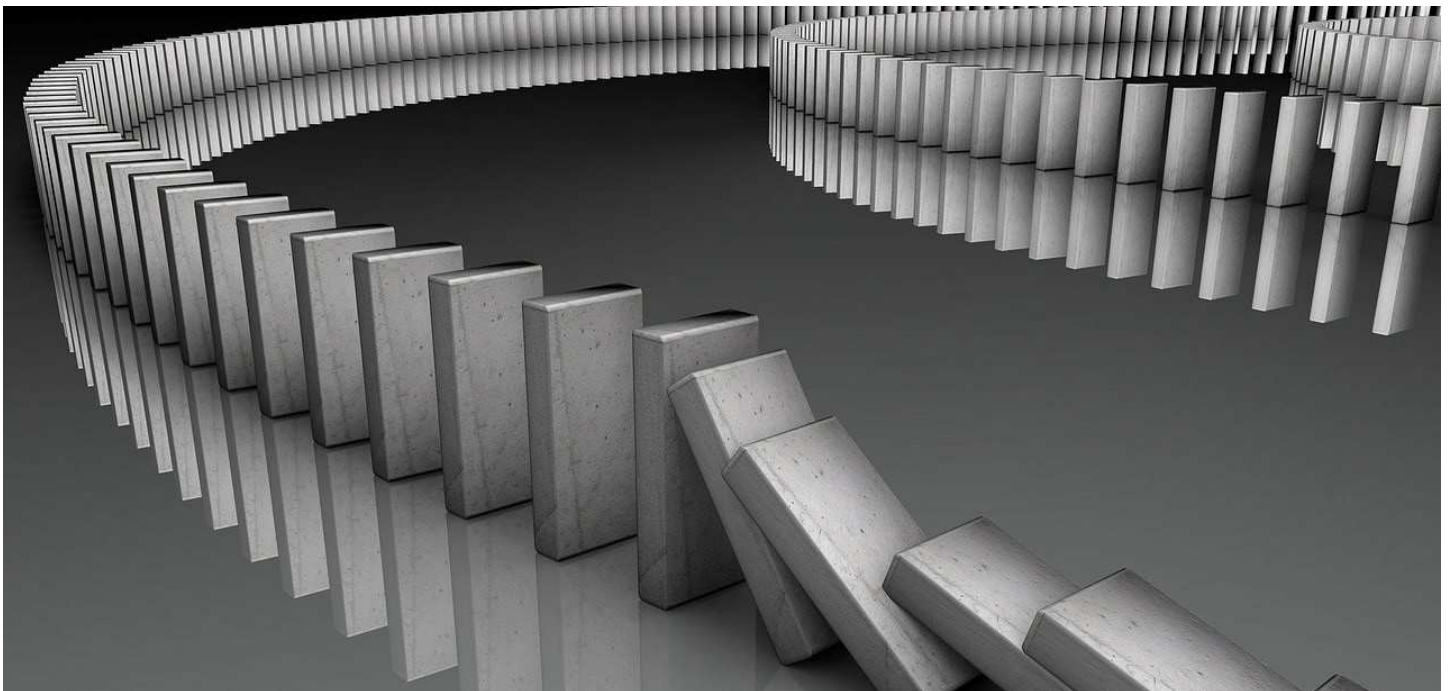


Salut laboral

Protocol davant de situacions de violència, de resolució de conflictes a la feina i addenda del Protocol d'assetjament



Com a sindicat hem lluitat des de sempre per aconseguir unes condicions laborals en què el treball no afecti la nostra salut i per conscienciar tothom de la necessitat de posar els mitjans per eliminar les causes que les poden provocar i, si no és possible, minimitzar-les al màxim.

Des de fa força temps, USTEC-STEs treballa en diferents grups de treball, tant a Funció Pública com al Departament d'Ensenyament, per tal de d'elaborar els protocols que recullin i donin resposta a les diverses situacions conflictives que es puguin produir als nostres centres educatius.

En aquest full exposem els trets més importants dels treballs que s'han dut a terme fins ara amb relació al document sobre el resolució de conflictes interpersonals i el

Protocol d'actuació davant situacions de violència a treballadors/es del Departament d'Ensenyament i l'addenda del Protocol sobre assetjament laboral aprovada el desembre del 2016.

Protocol d'actuació davant situacions de violència a treballadors

- Aquest protocol és una eina que USTEC-STEs demanava des de fa anys.
- La negociació d'aquest protocol es va iniciar fa dos cursos.
- Formava part d'uns compromisos que la part social va establir amb l'aleshores consellera Sra. Rigau arran d'un esdeveniment greu.

Aquest encàrrec fet a la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos va derivar cap a un grup de treball mixt del Departament d'Ensenyament. El document resultant va adreçat a:

- Treballadors i treballadores que poden ser subjectes d'una agressió, amenaça, coacció, injúria o calúmnia per part d'algun membre de la comunitat educativa i/o tercers, tant si és dins com fora del centre educatiu.
- No s'aplicarà en casos de violència greu causada per un alumne (en aquest cas s'activarà el Protocol de detecció i intervenció en cas de conflicte greu amb l'alumnat), quan la situació estigui inclosa dins el Protocol d'assetjament psicològic laboral o en cas d'una situació de violència entre dos treballadors del Departament d'Ensenyament.

Les agressions patides en el nostre lloc de treball o per raó de la nostra feina són considerades accidents laborals. Cal notificar-les SEMPRE a la Secció de Prevenció de Riscos del nostre Servei Territorial (ST), a la qual s'ha de sol·licitar tant el reconeixement de l'accident laboral com l'acompanyament de la secció en tot el procés d'aquest tipus de situacions, ja siguin intencionades o no (casos de contenció d'alumnat per exemple).

http://educacio.gencat.cat/documents/FormularisModels/PrevencioRiscosLaborals/G445_001.pdf

Les mesures preventives sempre seran les primeres actuacions que cal tenir en compte. Tanmateix, si es produeixen els fets objecte del protocol, s'estableixen les competències i responsabilitats de cada estament, des del treballador/a afectat fins a la direcció del centre, l'Assessoria Jurídica, els comitès de prevenció de cada ST, la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos del Departament d'Ensenyament i els delegats i delegades de prevenció, que vetllarem perquè el Servei de Prevenció del Departament d'Ensenyament compleixi els seus compromisos i estarem al costat dels treballadors i treballadores afectats durant el procés.

Podem dir, doncs, que aquest protocol forma part d'un tot i no s'entén de manera aïllada, raó per la qual cal acompanyar-lo d'altres actuacions i normatives. Alguns dels aspectes que formaven part del compromís de treballar conjuntament amb l'Administració varen ser ratificats en la Mesa Sectorial de maig del 2015. Aquest compromís incloïa temes com l'atenció a la diversitat, la baixada de ràtios a les aules, el decret d'educació Inclusiva que es començava a elaborar, el reglament de règim intern dels centres...

USTEC-STEs lamenta que el Departament d'Ensenyament no hagi comptat amb els representants dels treballadors per a consensuar molts d'aquests temes. En són exemples el decret d'educació inclusiva, en l'elaboració del qual la part social només ha pogut participar al final del seu recorregut de més de dos anys, o el decret per a elaborar el Projecte de convivència, que ens hem trobat publicat directament al DOGC.

Resolució de conflictes interpersonals

- Segons recull el document del protocol, l'objectiu "és abordar les situacions de conflicte o que en poden ser generadores, diferenciant-les d'altres situacions, i deixar clares les actuacions dels diferents agents implicats en el conflicte; així com establir les possibles pautes d'actuació per a la seva evitació o resolució."
- Es tracta d'un document de criteris que forçosament han de respectar els diferents protocols que elaborin els diferents Departaments.
- En aquest moment encara s'està treballant el document a Funció Pública.
- A partir de l'aprovació d'aquest document, el Departament d'Ensenyament podrà començar a elaborar el seu protocol seguint les pautes s'hi estableixen.

Un conflicte és una contraposició de necessitats, objectius, interessos o percepcions entre dues o més parts. En



el document es descriuen i es classifiquen els diferents tipus de conflictes:

- Latents: Existeixen però no es manifesten clarament; el conflicte hi és, però una o ambdues parts no perceben la incompatibilitat d'interessos, necessitats, valors, etc., o potser no són capaces d'encarar-lo.
- Manifestos: Es manifesten de manera clara.
- Segons el tipus de relació, poden ser interpersonals (entre dues persones que s'enfronten per una tercera persona, una idea o un bé material que totes dues desitgen) o bé grupals (pot afectar tres o més persones). El grup es considera petit si està format per unes 20 persones o menys.
- Pel que fa a la dimensió, els conflictes es consideren de petita dimensió quan les parts implicades no superen el número de 3, de mitjana si hi ha implicades de 4 a 10 persones, o de gran dimensió quan les parts que hi ha implicades són més de 10 persones.
- Segons la direcció poden ser verticals o horitzontals i, segons la intensitat, baixos, mitjans o alts.

En general, alguns dels factors de riscos psicosocial que poden incidir en la gènesi dels conflictes interpersonals podrien ser:

- La demanda: Excés i/o manca de feina, feines repetitives, manca de temps suficient per acabar-la de ma-

nera satisfactòria, estructura jeràrquica poc definida, condicions de treball físic desagradables o perilloses.

- La recompensa: Manca de reconeixement o recompensa, dificultats per exposar les queixes, inseguretat laboral en el cas dels contractes temporals.
- El control: Mètodes de treball poc participatius, poca autonomia per prendre decisions, insatisfacció per la manca de control o seguiment del resultat de la feina.
- Canals de comunicació poc fluids.
- El suport social: Manca de cooperació i suport, ja sigui del mateix nivell jeràrquic o d'un nivell jeràrquic diferent, que entren en contradicció amb els valors ètics personals; manca o poca cohesió grupal.
- Exigències emocionals: Relacions tenses amb l'usuari (client, pacient, usuari...).

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

<http://www.sindicat.net/w/docs/eina471.pdf>

L'actual protocol, que va entrar en vigor l'any 2015, (http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documentos/politiques_socials/assetjament/Protocol-assejament-psicologic-i-altres-discriminacions.pdf) millorava aspectes de l'anterior i el diferenciava del protocol per assetjament sexual. Aquest protocol va acompanyar d'un llistat de "tècniques i instruments per a la investigació d'una sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya". (http://governacio.gencat.cat/web/shared/OVT/Departaments/GAH/A_Funcio_publica__GRI/Documents/Assetjament_psicologic/Instruments-dinvestigacio-i-diag-dassetjament.pdf).

Les persones que pateixen assetjament psicològic laboral presenten estats que van des d'un cert malestar per la situació fins a una veritable malaltia que, fins i tot, els comporta la baixa laboral. Estem parlant de situacions com l'aïllament a què les sotmet una part del claustre, la intromissió en la vida privada, l'assignació d'horaris incompatibles, de feines impossibles de realitzar o d'altres de similars, deixant de banda l'estress que es pugui generar la relació amb l'alumnat i les seves famílies.

L'any 2016 es va fer una valoració tant dels casos i la seva resolució com del funcionament del protocol. Per millorar-lo s'hi han afegit, entre altres, diferents qüestions (**addenda** http://educacio.gencat.cat/documents/IPCServeisPersonal/PrevencioRiscosLaborals/Addenda%20protocol%20assetjament_des2016.pdf desembre del 2016):

- Pel que fa a la informació que es dona en els formularis que es trameten als delegats/es de prevenció, s'ajusten els terminis.
- Es reconeix la possibilitat de recórrer la resolució de la Direcció General de Funció Pública.

- S'haurà de fer o actualitzar l'avaluació de riscos psicosocials de la unitat afectada, prioritzant-la perquè es dugui a terme al més aviat possible. Sempre s'utilitzarà la metodologia actualitzada.
- Pot coexistir una investigació d'una sol·licitud amb l'obertura d'un expedient disciplinari.

USTEC-STEs continuem vetllant perquè aquest protocol sigui una bona eina per a denunciar aquelles situacions que, malauradament, es donen de vegades en els nostres llocs de treball.

Com hem fet fins ara, exigirem aquelles modificacions que en el seguiment de la seva aplicació considerem necessàries.

USTEC-STEs recomana a les persones que pateixin efectes en la seva salut com a conseqüència dels fets descrits en el protocol d'assetjament, es posin en contacte amb la metgessa de treball del seu ST. Poden fer-ho o bé a través de la Secció de prevenció de riscos, o bé lliurant una sol·licitud de visita al registre.

USTEC-STEs
Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)
www.sindicat.net

Franqueig concertat 02/444

Eina sindical d'informació

Número 471

Nou protocol sobre assetjament laboral



USTEC-STEs
Intersindical Alternativa de Catalunya IAC



Barcelona 93 302 76 06
Girona 972 20 20 34
Lleida 973 26 30 32
Tarragona 977 23 52 63
Tortosa 977 51 10 46



barcelona@sindicat.net
girona@sindicat.net
lleida@sindicat.net
tarragona@sindicat.net
tortosa@sindicat.net



www.facebook.com/groups/ustecstes/



@USTECSTEs

