



è congrés

4 de juny 2025

Metges de Catalunya

Violència institucional i riscos psicosocials

Anna Robert Segarra

Lleida, 4 de juny de 2025



Metges de
Catalunya

01

Què és la violència institucional?



És aquella violència **física, sexual, psíquica o econòmica entre altres formes de violència simbòlica**, exercida abusivament per autoritats, personal, agents, entitats públiques i altres figures que **actuen en nom dels poders públics en compliment de les seves funcions**, incloent-hi normes, protocols, pràctiques institucionals, descuits i privacions en detriment d'una persona o grups de persones.

Pot causar-se tant **per acció com per omissió**.

És una violència **INVISIBLE**.

Afecta els dos sexes, tot i que sovint la violència institucional adopta la forma de violència masclista en l'àmbit laboral (Ley 17/2020).

Especial atenció: persones amb diversitat funcional, embarassades o dones en edat reproductiva, persones pròximes a la jubilació, persones que tornen després d'una IT, etc.

Discriminació sistèmica: polítiques o pràctiques que perjudiquen determinats grups, com ara els prejudicis racials o de gènere en la contractació, la promoció o la remuneració.

Assetjament: comportament persistent i maliciós que crea un entorn de treball hostil o intimidatori per a persones o grups.

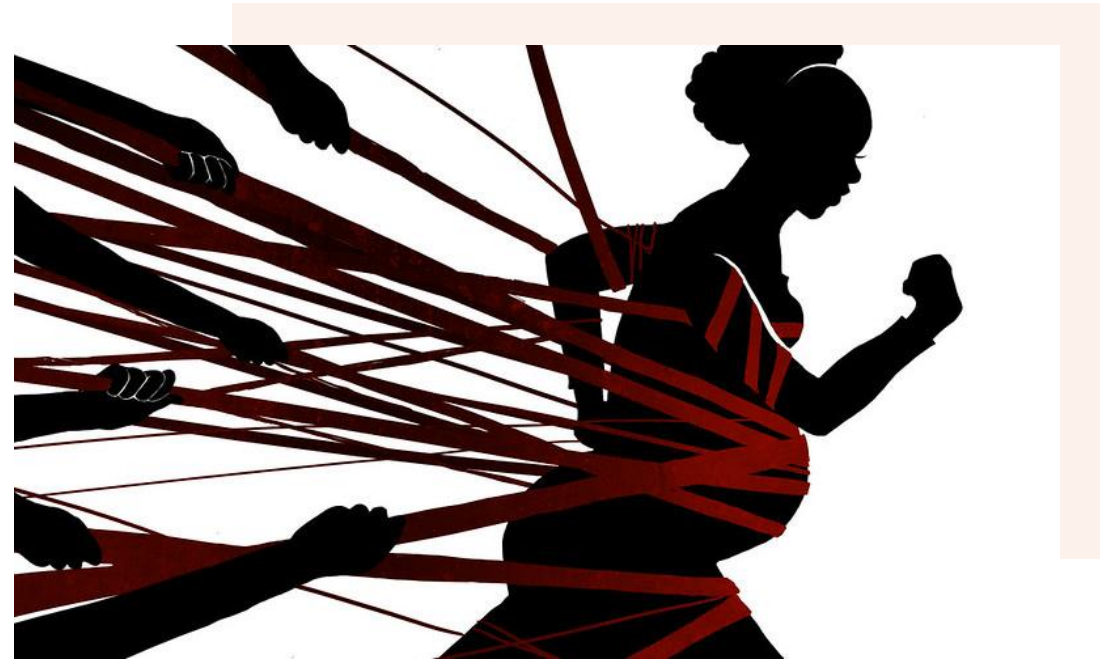
No abordar la violència: la inacció o resposta inadequada d'una organització davant incidents de violència o assetjament, encara que no sigui perpetrat directament per l'organització.

Condicions laborals insegures: la creació intencionada o no intencionada d'entorns que exposen els treballadors a un major risc de lesions o danys, sovint per falta de recursos o negligència.

Marginació i exclusió: polítiques o pràctiques que exclouen sistemàticament determinats grups d'oportunitats, beneficis o processos de presa de decisions.

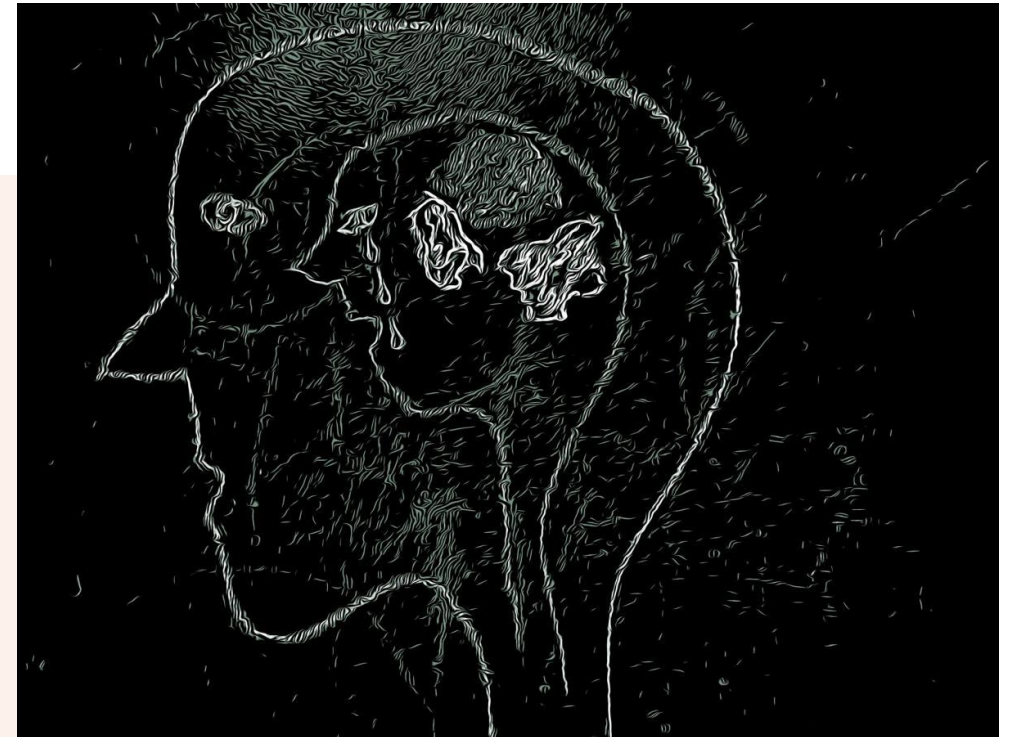
Institucions perilloses

- Les que funcionen amb una **cultura de tolerància** o d'acceptació de la violència.
- Treballen amb un estil de direcció basat en la **intimidació**.
- Presenten **deficiències en la comunicació** i en les relacions interpersonals.
- Estan dotades de **personal escàs**.
- Treballen amb **recursos insuficients** i amb **equips inadequats**.



Efectes

- Afecten greument **la salut** dels treballadors.
- Afecten **la prestació dels serveis** d'atenció de salut.
- Poden **deteriorar la qualitat** de l'assistència sanitària.
- Poden contribuir a les decisions dels treballadors d'**abandonar** la professió.
- **Augmenten els costos** de salut.



“S’abusa de nosaltres perquè som responsables i vocacionals”.

“La institució ens maltracta”.

“Quan rebem agressions no ens atrevim a denunciar-les”.

“D’ençà que estic en tractament de Salut Mental, m’he adonat que no era jo el problema, sinó el sistema”.

02

Estrès laboral

L'estrès s'associa amb malalties i trastorns diversos.

Existeix evidència consistent que les altes demandes de treball (continuat, assistencial, de concentració i presa de decisions), el baix control (pressió temporal, manca de llits/recursos), les guàrdies, l'elevada càrrega mental, i el desequilibri entre esforços i compensacions són factors de risc per patir problemes de salut.

Afecta la salut física i emocional. L'estrès hauria de ser inclòs com un determinant social de la salut (Comissió per als determinants socials de la salut, 2008).

Segons dades de l'Agència Europea està implicat en més del 50% de les baixes IT.

03

Síndrome d'estar cremat a la feina (*burnout*)



ESTUDI DE BURNOUT MÈDIC 2021

- **Univers:** Professionals facultatius de l'àmbit sanitari català, públic i concertat, afiliats a Metges de Catalunya (MC)
- **Mostra:** 2.716 enquestes
- **Tècnica:** Test Maslach Burnout Inventory (MBI)
- **Data de realització:** Maig – Juny 2021

RESULTATS ENQUESTA MC (2.716 respostes)

Factor	Afectació		
Cansament emocional	70%	33% ¹	51% ²
Despersonalització	61,5%		
Manca de realització	44%		

1. Afectats simultàniament pels tres factors.

2. Afectats pels factors cansament emocional + despersonalització.

04

Mesures

1. Com a delegats, exigir **recursos suficients** (de personal i materials).
2. Com a delegats, reclamar una millor organització de les condicions de treball, demanant no solament ser escoltats sinó formar **part activa en la planificació** de mesures.
3. Fer seguiment del fet que hi hagi **veritables polítiques** empresarials de prevenció de riscos laborals i d'igualtat, complint l'obligació de prevenir, investigar, perseguir, castigar, reparar i protegir adequadament els actes de violència.
4. En cas d'incompliment, **denunciar**.
5. **Formació**.

05

Conclusió

MC exigeix que l'eficiència econòmica i les polítiques de gestió no vulnerin el benestar i la salut dels treballadors i que l'**acció sindical** vagi encaminada a què les organitzacions adoptin, i no eludeixin, emprendre **les mesures imprescindibles** que eliminin o minorin qualsevol forma de violència, càrrega mental, estrès excessiu o *burnout*.



Gràcies