

Guía de prácticas organizacionales para reducir los riesgos psicosociales



BEST

BIEN-ÊTRE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Queremos agradecer a Caroline Biron, Marie-Claude Daoust, Léonie Matteau, Moises Callahuara Medrano, Karine Aubé y Kim Rivard-Couture por su contribución en la revisión de la guía.

También agradecemos a la Cátedra de Investigación de Canadá sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo, al Fondo Nuevas Fronteras en Investigación y al Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail por su apoyo, que hizo posible la realización de esta guía.

Por último, queremos destacar el trabajo de Anne-Marie Cardinal del Centre de recherche en santé durable VITAM por la concepción visual de la guía.

Para citar la guía: Gilbert-Ouimet, M. (co-primer autor), Hervieux, V. (co-primer autor), Truchon, M., Bernard, G., Thibeault, J., y Lachapelle, É. (2024). Guía de prácticas organizacionales para reducir los riesgos psicosociales. Université du Québec à Rimouski, Université Laval.

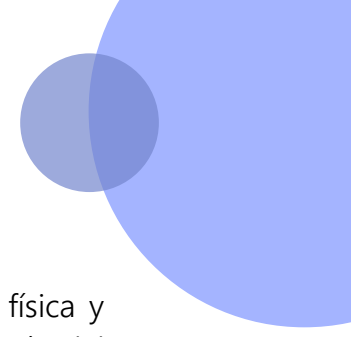
Todos los derechos de autor de esta obra están reservados. Ninguna parte de esta obra puede ser reproducida, distribuida o utilizada de ninguna manera sin la autorización escrita previa de los titulares de los derechos de autor, salvo en los casos permitidos por la ley de derechos de autor. Cualquiera solicitud de uso, incluyendo, pero no limitado a la reproducción, distribución o creación de trabajos derivados del guía, debe dirigirse a Mahée Gilbert-Ouimet (mahee_gilbert-ouimet@uqar.ca) y será considerada caso por caso.

[Mahée Gilbert-Ouimet, Valérie Hervieux, Manon Truchon, Gabriel Bernard, Jérôme Thibeault, Éléonore Lachapelle]. Copyright © Université du Québec à Rimouski y Université Laval, 2025.

Índice	
Contexto	6
Metodología	6
Intervenir en los riesgos psicosociales	7
Definiciones	8
Access	10
1. Clima de seguridad psicosocial	11
Elaborar y aplicar políticas favorables a la salud psicológica	11
Demostrar el compromiso y la movilización de la alta dirección para la salud psicológica	11
Valorar una comunicación abierta y transparente	12
Identificar los riesgos para la salud y seguridad psicológica y actuar para reducirlos	12
2. Violencia en el trabajo	13
Aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia	13
Actuar rápidamente y de manera apropiada en situaciones de violencia en el trabajo	13
Identificar y reducir los riesgos presentes	14
Capacitar y sensibilizar al personal	14
3. Violencia sexual en el trabajo	15
Implementar una política de tolerancia cero contra la violencia sexual en el lugar de trabajo	15
Actuar con prontitud y de forma adecuada ante los casos de violencia sexual en el lugar de trabajo	15
Implementar medidas y procedimientos para la prevención y gestión de situaciones de violencia	16
Capacitar y sensibilizar al personal	16
4. Violencia doméstica o familiar en el lugar de trabajo	17
Aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia	17
Implementar medidas y procedimientos de prevención y gestión de situaciones de violencia	17
Ofrecer apoyo a las víctimas	18
Capacitar y sensibilizar al personal	18

5. Exposición a un evento potencialmente traumático	19
Establecer un sistema efectivo de identificación y control de riesgos	19
Establecer un plan de acción específico para riesgos de exposición a eventos traumáticos	19
Aplicar el plan de acción cuando ocurre un evento	20
Integrar momentos de descanso en la planificación	20
Capacitar y sensibilizar al personal	20
6. Acoso psicológico	21
Implementar una política clara de tolerancia cero hacia el acoso psicológico	21
Garantizar la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso	21
Intervenir de inmediato en situaciones de acoso psicológico	22
Capacitar al personal	22
7. Carga de trabajo	23
Organizar reuniones de equipo regulares	23
Evaluar los métodos, procedimientos y herramientas de trabajo para asegurar su eficacia y eficiencia	23
Consultar al personal	24
Capacitar al personal	24
8. Margen de decisión	25
Brindar mayor autonomía a los equipos	25
Valorar la iniciativa, la creatividad y el desarrollo de competencias	25
Informar et consultar al personal	26
9. Justicia organizacional	27
Implementar políticas y procedimientos coherentes e imparciales	27
Adoptar un estilo de gestión inclusivo, basado en la concertación y la participación del personal	27
Mantener una comunicación regular y transparente con el personal	27
Fomentar una cultura organizacional inclusiva, donde las diferencias sean valoradas y respetadas	28
Promover la transparencia y la equidad en las políticas de remuneración y los procesos de evaluación	28

10. Reconocimiento	29
Fomentar una cultura de reconocimiento	29
Adoptar un programa de reconocimiento formal	29
Apoyar el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento	30
Valorar el reconocimiento informal	30
11. Apoyo social	31
Adoptar una política y prácticas que favorezcan la salud psicológica	31
Promover la colaboración	32
Brindar apoyo a todo el personal	32
Fomentar la comunicación abierta	32
Fortalecer la cohesión del equipo	33
12. Cultura ética	34
Establecer una política y procedimientos para guiar las decisiones en casos de dilemas éticos	34
Adoptar una cultura y un estilo de gestión más éticos	34
Fomentar la cohesión del equipo	35
Capacitar a los gerentes en ética	35
13. Exigencias emocionales	36
Poner recursos a disposición del personal	36
Facilitar la gestión de la carga emocional	37
Valorar el equilibrio y la recuperación	37
14. Estresores digitales	38
Adoptar un código de conducta en materia del derecho a la desconexión	38
Desarrollar una cultura digital saludable	39
Brindar soporte técnico e informático	39
Bibliografía	41



Contexto

Los riesgos psicosociales laborales son reconocidos por influir en la salud física y psicológica de los trabajadores. Estos riesgos abarcan aspectos de la organización del trabajo, prácticas de gestión, condiciones laborales y relaciones sociales que contribuyen a aumentar el riesgo de afectaciones a la salud. Para el año 2025, todos los empleadores en Quebec tendrán la obligación de integrarlos en sus actividades preventivas, en cumplimiento con la Ley que moderniza el régimen de salud y seguridad laboral [Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail]. Esta guía tiene como objetivo abordar las necesidades planteadas por diversos lugares de trabajo e incluye prácticas organizacionales para reducir todos los riesgos psicosociales señalados por la ley, además de incluir prácticas para reducir otros riesgos psicosociales importantes identificados por la literatura científica.

Metodología

Esta guía es el resultado de un trabajo de análisis y compilación, basado en criterios específicos, de las prácticas organizacionales identificadas en 102 referencias que incluyen artículos científicos y guías. Las referencias bibliográficas utilizadas se presentan al final de la guía.

La identificación de las referencias y la selección de las prácticas fueron realizadas por los miembros del equipo BienEstar y Salud en el Trabajo (BEST) que poseen experiencia en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

La identificación de los artículos científicos se realizó a partir de tres bases de datos (PubMed, MEDLINE, PsycINFO). Para ser consideradas elegibles, las prácticas debían mostrar potencial para reducir el riesgo psicosocial específico. Además, las prácticas debían estar implementadas a nivel organizacional para ser seleccionadas (en comparación con intervenciones individuales, como la autogestión del estrés, por ejemplo). Se llevó a cabo una búsqueda adicional en un motor de búsqueda (Google) y a partir de las bibliotecas personales de los miembros del equipo.

Con el objetivo de ofrecer una guía más accesible, el equipo seleccionó un número limitado de prácticas identificadas para los riesgos psicosociales más documentados (violencia en el trabajo, violencia doméstica y familiar, acoso psicológico, carga de trabajo, margen de decisión, apoyo social, reconocimiento y justicia organizacional) basándose en dos criterios: 1) la cantidad de diferentes referencias que sugieren la misma práctica, y 2) el aspecto pragmático de las prácticas, eliminando aquellas que no sugieren explícitamente acciones que implementar por los entornos laborales. Para los otros riesgos psicosociales menos documentados, el criterio de la cantidad de referencias no pudo ser utilizado debido a una literatura menos extensa. Finalmente, las prácticas seleccionadas fueron agrupadas según temas derivados de nuestra interpretación.

Intervenir en los riesgos psicosociales

La investigación ha demostrado que las intervenciones organizacionales para reducir los riesgos psicosociales tienen el potencial de mejorar el bienestar, la salud física y psicológica, así como la productividad en el trabajo. Aquellas que abordan más de un riesgo psicosocial serían más efectivas, dado que el personal está frecuentemente expuesto a múltiples riesgos que se influyen mutuamente. En este sentido, esta guía también presenta prácticas dirigidas al clima de seguridad psicosocial, ya que actúa como precursor de varios riesgos psicosociales.

El desarrollo y la implementación de intervenciones efectivas pueden representar desafíos importantes para algunos entornos laborales. Esta guía fue creada con el objetivo de apoyar a las organizaciones en la identificación de prácticas que promuevan la salud psicológica. Esta guía está dirigida a cualquier persona dentro de un entorno laboral involucrada en la identificación de prácticas. Esta persona puede ser miembro del departamento de recursos humanos, gerente o empleada.

Algunas prácticas pueden no aplicarse a su entorno. No existe una solución única para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo. Es fundamental adaptar las prácticas a su contexto y necesidades a través de actividades de consulta que involucren a representantes del personal, gerentes y alta dirección, según corresponda. La participación de estos actores, en diferentes niveles jerárquicos, es esencial para el desarrollo, la implementación y el éxito de las intervenciones organizacionales. Destacamos la importancia de la participación del personal, que promueve la relevancia y aplicabilidad de las prácticas priorizadas.

Definiciones

Los riesgos psicosociales pueden actuar tanto como factores de protección como de riesgo, dependiendo de su intensidad (alta o baja). Por ejemplo, recibir un fuerte apoyo social puede ser beneficioso para el personal, mientras que la exposición a una carga de trabajo elevada puede ser perjudicial.

Clima de seguridad psicosocial

Preocupaciones de alta dirección para proteger la salud y seguridad psicológica en el trabajo.

Violencia en el trabajo

Manifestaciones de violencia psicológica o física, como palabras agresivas, amenazas de violencia física o ataques dirigidos hacia uno mismo o hacia otros, perpetrados en el trabajo o en sus cercanías por colegas, superiores o clientes.

Violencia sexual en el trabajo

Manifestaciones de violencia relacionada con la sexualidad, tales como gestos, palabras, conductas o actitudes sexuales no deseadas.

Violencia doméstica o familiar en el trabajo

Manifestaciones de violencia psicológica o física perpetrados en el trabajo o en sus cercanías por parejas, exparejas u otros miembros de la familia.

Exposición a un evento potencialmente traumático

Exposición directa (víctima) o indirecta (testigo) a un evento que representa una amenaza para la vida o la integridad física o psicológica del personal.

Acoso psicológico

Palabras o acciones repetidas que han afectado la dignidad o la integridad.

Carga de trabajo

Cantidad de tareas a realizar dentro de un tiempo asignado y sus particularidades (por ejemplo, interrupciones, exigencias intelectuales).

Margen de decisión

Grado de autonomía que tiene el personal para tomar decisiones y la posibilidad de utilizar y desarrollar sus habilidades.

Justicia organizacional

La equidad de las políticas, procedimientos y decisiones relacionadas con el personal. También se refiere a la equidad en las relaciones y procedimientos.

Reconocimiento

Respeto y estima, seguridad laboral y oportunidades de promoción, remuneración.

Apoyo social

Ayuda y cooperación por parte de los colegas y/o el supervisor inmediato.

Cultura ética

Cultura donde el personal es alentado a actuar de acuerdo con su conciencia profesional y donde los gerentes adoptan comportamientos éticos.

Dilema ético

Situación en la cual una persona se siente obligada a trabajar de una manera que entra en conflicto con su conciencia profesional.

Exigencias emocionales

Situaciones laborales emocionalmente exigentes o desestabilizadoras para las cuales puede ser difícil obtener apoyo.

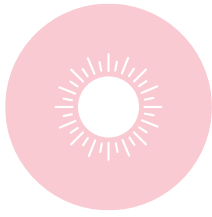
Estresores digitales

Factores o situaciones laborales relacionadas con el estrés y la sensación de estar abrumado(a) por la tecnología de la información y las comunicaciones o inundado(a) por la información transmitida.



Access

1	Clima de seguridad psicosocial	11
2	Violencia en el trabajo	13
3	Violencia sexual en el trabajo	15
4	Violencia doméstica o familiar en el lugar de trabajo	17
5	Exposición a un exento potencialmente traumático	19
6	Acoso psicológico	21
7	Carga de trabajo	23
8	Margen de decisión	25
9	Justicia organizacional	27
10	Reconocimiento	29
11	Apoyo social	31
12	Cultura ética	34
13	Exigencias emocionales	36
14	Estresores digitales	38



1. Clima de seguridad psicosocial

1.1

Elaborar y aplicar políticas favorables a la salud psicológica

- Establecer políticas y procedimientos para promover la salud psicológica y la gestión de conflictos y para prevenir el acoso psicológico.
- Fomentar la participación del personal en el desarrollo, la revisión y la aplicación de políticas y directivas sobre la salud psicológica y el bienestar laboral.
- Evaluar periódicamente la política para garantizar su constante adaptación.
- Comunicar de manera activa las implicaciones y los beneficios de la política a todo el personal para asegurar una comprensión generalizada dentro de la organización.

1.2

Demostrar el compromiso y la movilización de la alta dirección para la salud psicológica

- Priorizar la salud psicológica del personal como objetivo o valor de la empresa, al mismo nivel que la productividad y la calidad.
- Integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la planificación estratégica y en las funciones de gestión.
- Asignar un presupuesto para implementar intervenciones que prevengan y controlen los riesgos psicosociales en el trabajo.



1.3 Valorar una comunicación abierta y transparente

- Crear un entorno donde el personal se sienta alentado a hacer preguntas por curiosidad y donde se acepte el desacuerdo para encontrar soluciones innovadoras y creativas juntos.
- Ofrecer un espacio seguro al personal para discutir los riesgos psicológicos sin miedo y fomentar intercambios abiertos.
- Mantener una conversación honesta con el personal (incluyendo los gerentes) sobre los desafíos relacionados con la salud y la seguridad psicológica.
- Consultar al personal sobre sus preferencias en cuanto a la frecuencia de seguimiento, el estilo de comunicación o retroalimentación para que se sientan más involucrados.
- Asegurar que los gerentes adopten una actitud tolerante hacia los errores del personal, para promover un ambiente donde el personal pueda aprender de los errores cometidos.

1.4 Identificar los riesgos para la salud y seguridad psicológica y actuar para reducirlos

- Identificar las condiciones laborales que representan riesgos para la salud psicológica del personal, como las demandas excesivas o la falta de reconocimiento, y tomar medidas para mitigar sus efectos.
- Implementar acciones rápidas y decisivas para abordar situaciones que afecten la salud psicológica.
- Analizar los riesgos asociados con la salud psicológica y el bienestar laboral antes y durante la implementación de cualquier cambio.
- Involucrar al personal y a los responsables de salud y seguridad en todas las etapas de los esfuerzos de prevención e intervención (incluyendo la identificación y análisis de riesgos) en salud y seguridad psicológica en el trabajo.



2. Violencia en el trabajo

2.1 **Aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia**

- Desarrollar una política de tolerancia cero hacia la violencia que defina claramente qué constituye la violencia en el trabajo y que especifique las consecuencias para las personas que violen esta política.
- Demostrar claramente el compromiso de la organización con la política de tolerancia cero para que el personal se sienta respaldado y alentado a informar cualquier incidente de violencia en el trabajo.
- Evaluar periódicamente la política para garantizar su constante adaptación.
- Comunicar activamente las implicaciones y los beneficios de la política a todo el personal para asegurar una comprensión generalizada dentro de la organización

2.2 **Actuar rápidamente y de manera apropiada en situaciones de violencia en el trabajo**

- Desarrollar procedimientos claros y efectivos para gestionar situaciones de violencia en el trabajo.
- Investigar rápidamente y a fondo todos los informes de violencia en el trabajo.
- Referir a los miembros del personal víctimas o testigos de violencia a los recursos apropiados (por ejemplo, psicólogos u otros especialistas, programa de asistencia al empleado).
- Brindar el apoyo necesario a la persona que regresa al trabajo después de un permiso relacionado con un incidente violento.
- Promover el apoyo social de colegas y directivos tras acontecimientos significativos, especialmente a través de acciones serenas y atentas.



2.3 Identificar y reducir los riesgos presentes

- Establecer mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para permitir que el personal informe incidentes de violencia en el trabajo de manera segura, sin temor a represalias.
- Monitorear de manera continua los factores de riesgo de violencia en el lugar de trabajo.
- Inspeccionar los lugares de trabajo para verificar la aplicación de medidas y políticas de prevención de la violencia en el trabajo.
- Asegurar que los accesos al lugar de trabajo estén seguros (por ejemplo, equipados con cámaras de vigilancia, suficientemente iluminados).
- Simplificar los procedimientos de manejo de quejas para garantizar una recepción efectiva y una resolución rápida de cualquier insatisfacción.
- Implementar dispositivos participativos para permitir que el personal participe en el desarrollo de estrategias para mejorar las interacciones entre el personal y los clientes.
- Revisar los horarios laborales, la rotación de turnos, la carga de trabajo y la proporción personal-cliente para optimizar la prevención de la violencia en el trabajo.
- Fomentar la presencia de un compañero o compañera para mayor seguridad durante situaciones impredecibles o difíciles.

2.4 Capacitar y sensibilizar al personal

- Ofrecer formación continua a todo el personal en materia de prevención de la violencia, incluyendo una definición de las diferentes formas de violencia y los factores que pueden aumentar el riesgo.
- Proporcionar formación sobre procedimientos y medidas de intervención en situaciones de violencia.
- Ofrecer formación y recursos profesionales sobre resolución de conflictos al personal en contacto con clientes difíciles.
- Sensibilizar al personal y a los gerentes sobre la violencia en el trabajo y sus efectos.



3. Violencia sexual en el trabajo

3.1 **Implementar una política de tolerancia cero contra la violencia sexual en el trabajo**

- Desarrollar una política de tolerancia cero frente a la violencia, definiendo claramente todas las formas de violencia sexual en el lugar de trabajo y especificando las consecuencias para quienes infrinjan esta política.
- Garantizar la difusión, comprensión y accesibilidad de la política y de los procedimientos a seguir para gestionar las situaciones de violencia sexual en el trabajo.
- Evaluar periódicamente la política, en colaboración con el personal, para asegurar su eficacia y su adaptación a las necesidades del entorno laboral.
- Demostrar el compromiso de la organización con la prevención de la violencia sexual en el trabajo, reiterando la importancia de la política.

3.2 **Actuar con prontitud y de forma adecuada ante los casos de violencia sexual en el trabajo**

- Desarrollar procedimientos claros y eficaces para la gestión de situaciones que impliquen comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.
- Investigar de manera pronta y exhaustiva todos los casos de violencia sexual o de comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.
- Brindar apoyo a las víctimas e imponer sanciones adecuadas a los perpetradores de violencia sexual en el lugar de trabajo.
- Mantener registros de todas las investigaciones relacionadas con la violencia sexual en el trabajo y supervisar el comportamiento de las personas que hayan cometido dichos actos en el pasado.
- Informar a las personas implicadas sobre las decisiones y medidas adoptadas en relación con la situación de violencia sexual en el lugar de trabajo y asegurarse de que haya cesado.

3.3 **Implementar medidas y procedimientos para la prevención y la gestión de situaciones de violencia**

- Desarrollar procedimientos claros, seguros y confidenciales que permitan al personal denunciar cualquier forma de violencia sexual en el lugar de trabajo sin temor a represalias.
- Evaluar periódicamente los procedimientos de denuncia y ajustar las medidas existentes de prevención y gestión de la violencia sexual en el entorno laboral.
- Implementar medidas para reducir el riesgo de violencia sexual, como la instalación de sistemas de videovigilancia, el establecimiento de sistemas de comunicación eficaces (por ejemplo, teléfonos, intercomunicadores, alarmas de emergencia) o la contratación de personal de seguridad.
- Fomentar que los empleados formen alianzas con colegas de confianza o trabajen en pareja para evitar trabajar solos.

3.4 **Capacitar y sensibilizar al personal**

- Capacitar al personal, tanto actual como de nuevo ingreso, sobre la violencia sexual en el lugar de trabajo, la política y los procedimientos a seguir para denunciarla.
- Formar y sensibilizar a los supervisores en la implementación de la política, los procedimientos para la gestión de la violencia sexual en el entorno laboral y su papel en el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de violencia.
- Sensibilizar a los supervisores sobre el papel ejemplar que deben desempeñar, actuando con los más altos estándares de conducta profesional.
- Ofrecer formación anual a todo el personal sobre la violencia sexual en el lugar de trabajo y evaluar la eficacia de la capacitación impartida.
- Fomentar las denuncias de los casos sospechosos de violencia sexual.



4. Violencia doméstica o familiar en el lugar de trabajo

4.1

Aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia

- Elaborar una política de tolerancia cero hacia la violencia que defina claramente lo que constituye la violencia doméstica o familiar y que especifique las consecuencias para quienes infrinjan esta política.
- Garantizar la difusión, comprensión y aplicación efectiva de la política y de los procedimientos.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para adaptarlos a las necesidades cambiantes.

4.2

Implementar medidas y procedimientos de prevención y gestión de situaciones de violencia

- Mantener una vigilancia continua de los factores de riesgo de violencia, incluyendo el mantenimiento de un registro de incidentes de violencia reportados y realizando rondas de inspección regulares en los lugares de trabajo.
- Implementar medidas para reducir el riesgo de violencia, como la instalación de barreras físicas en ubicaciones estratégicas, la implementación de botones de alerta conectados a servicios policiales o la instalación de cámaras de seguridad.
- Establecer protocolos de seguridad claros en el lugar de trabajo y revisarlos regularmente para garantizar su eficacia.
- Desarrollar un procedimiento formal de gestión de situaciones de violencia para asegurar una respuesta adecuada en caso de incidente.
- Simplificar y mejorar los procedimientos de denuncia, enfatizando la confidencialidad y garantizando la ausencia de represalias para las víctimas y denunciantes.

- Promover una cultura organizacional saludable donde el bienestar del personal sea una prioridad, fomentando así un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

4.3 Ofrecer apoyo a las víctimas

- Asegurar que los procedimientos de gestión de situaciones de violencia apoyen sistemáticamente a las víctimas, atendiendo a sus necesidades específicas.
- Ofrecer ajustes flexibles en el trabajo y permisos remunerados a las víctimas, incluyendo la posibilidad de ajustar horarios o lugares de trabajo, así como días de permiso remunerado para consultas con profesionales de salud mental o participación en procesos judiciales.
- Referir a las víctimas a recursos de ayuda especializados, como programas de asistencia al empleado, organizaciones comunitarias y servicios judiciales, para obtener apoyo adecuado y orientación profesional.

4.4 Capacitar y sensibilizar al personal

- Capacitar al personal existente y nuevo en materia de violencia doméstica o familiar, sus señales, cómo reportarla y las políticas, así como los protocolos y procedimientos vigentes.
- Recurrir a recursos externos especializados para capacitar a gerentes, responsables de recursos humanos y seguridad sobre la violencia doméstica o familiar.
- Distribuir información y documentación referencial sobre la violencia doméstica o familiar.
- Sensibilizar al personal y gerentes sobre la violencia doméstica o familiar y sus consecuencias.
- Incentivar al personal a reportar sospechas de violencia.



5. Exposición a un evento potencialmente traumático

5.1 Establecer un sistema efectivo de identificación y control de riesgos

- Evaluar los diferentes tipos de riesgos a los que está expuesto el personal.
- Identificar los riesgos de cada una de las operaciones de la organización.
- Evaluar las posibles consecuencias de cada riesgo identificado.
- Analizar la información disponible, incluyendo datos sobre ausencias, accidentes, incidentes y compensaciones registradas en los expedientes del personal, para comprender mejor los riesgos potenciales.
- Diseñar e implementar medidas de control para mitigar o eliminar los riesgos identificados.
- Establecer un proceso de monitoreo regular de nuevos riesgos y evaluar la efectividad de las medidas de control existentes. Realizar ajustes en tiempo oportuno.
- Prestar atención a las señales que podrían indicar exposición a eventos potencialmente traumáticos (por ejemplo, errores frecuentes, dificultad de concentración, ansiedad, agotamiento).

5.2 Establecer un plan de acción específico para riesgos de exposición a eventos traumáticos

- Determinar las medidas apropiadas a implementar.
- Asegurar la comunicación del plan al personal.
- Probar la implementación del plan.

5.3 **Aplicar el plan de acción cuando ocurre un evento**

- Realizar una investigación y análisis después de cada evento potencialmente traumático.
- Realizar un debriefing con el personal involucrado después de eventos estresantes o potencialmente traumáticos.
- Brindar apoyo profesional al personal expuesto a eventos violentos o traumáticos.
- Mantener contacto con el personal que se ausenta debido a un trauma.

5.4 **Integrar momentos de descanso en la planificación**

- Incluir pausas para la salud y evaluaciones de bienestar para el personal cuyas funciones requieren exposición repetida a eventos o materiales de riesgo.
- Programar un tiempo adicional de descanso al final de un proyecto o período intenso o difícil.
- Designar a una persona responsable de garantizar las pausas para permitir que el personal se recupere durante su jornada laboral.

5.5 **Capacitar y sensibilizar al personal**

- Capacitar a la dirección y a los gerentes en el apoyo al personal que enfrenta eventos potencialmente traumáticos.
- Capacitar al personal en el reconocimiento de síntomas de estrés postraumático, autoevaluación y uso de recursos de ayuda.
- Asegurar que el personal encargado de asignar funciones en puestos de alto riesgo esté consciente de las posibles repercusiones de la exposición a situaciones potencialmente traumáticas.
- Fomentar que el personal discuta abiertamente la naturaleza de los puestos de alto riesgo y sus posibles efectos en la salud mental durante las entrevistas de contratación.



6. Acoso psicológico

6.1 Implementar una política clara de tolerancia cero hacia el acoso psicológico

- Establecer una política que defina el acoso psicológico, resalte el compromiso de la empresa con la aplicación de tolerancia cero, especifique claramente las sanciones y describa los procedimientos para informar incidentes de manera confidencial.
- Involucrar y consultar al personal durante la elaboración de la política.
- Evaluar periódicamente la política para garantizar su constante adaptación.
- Comunicar activamente las implicaciones y beneficios de la política a todo el personal para asegurar una comprensión generalizada dentro de la organización.

6.2 Garantizar la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso

- Adoptar un código de conducta organizacional que establezca expectativas de comportamiento claras, incluyendo la cortesía y el respeto.
- Garantizar la protección de las personas que denuncian y asegurar que no se tomarán represalias contra ellas.
- Diseñar el entorno físico de trabajo de manera que se minimicen los riesgos (por ejemplo, vigilancia por cámaras, iluminación exterior, acceso fácil a salidas).
- Fortalecer el espíritu de equipo y el sentido de pertenencia a través de actividades y eventos entre colegas.



6.3 **Intervenir de inmediato en situaciones de acoso psicológico**

- Investigar los hechos y reunirse con las personas involucradas.
- Determinar acciones a tomar para corregir y prevenir cualquier situación similar.
- Brindar apoyo a las personas afectadas.
- Aplicar sanciones, si corresponde.
- Recurrir a recursos externos (por ejemplo, servicios de consultoría en recursos humanos, servicios de mediación o psicólogos) en situaciones de acoso o violencia delicadas o complejas.
- Ofrecer acompañamiento para facilitar el regreso al trabajo y apoyar la restauración de buenas relaciones laborales si la situación ha afectado la dinámica del equipo.

6.4 **Capacitar al personal**

- Capacitar a los gerentes en las habilidades necesarias para prevenir y responder eficazmente al acoso psicológico o conflictos.
- Ofrecer capacitaciones periódicas sobre acoso a todo el personal para aumentar la conciencia y la prevención.



7. Carga de trabajo

7.1

Organizar reuniones de equipo regulares

- Durante las reuniones, discutir sobre los objetivos a alcanzar, los recursos necesarios y los obstáculos previstos o encontrados.
- Invitar al personal a contribuir en las discusiones sobre la distribución de tareas y roles, fomentando la colaboración.
- Limitar la duración de las reuniones de equipo enfocándose en la frecuencia. Sin embargo, asegurarse de que la presencia de cada individuo sea necesaria.
- Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo.

7.2

Evaluar los métodos, procedimientos y herramientas de trabajo para asegurar su eficacia y eficiencia

- Evaluar los procedimientos de trabajo y, si es necesario, mejorarlos.
- Minimizar interrupciones y distracciones en el trabajo tanto como sea posible.
- Implementar cambios gradualmente: asignar períodos de estabilización entre cada fase para adaptarse a ellos. Cuando sea necesario, ofrecer formación sobre nuevas tareas o herramientas a utilizar.

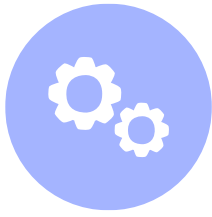


7.3 Consultar al personal

- Solicitar al personal que proponga estrategias para gestionar la carga de trabajo.
- Definir junto al personal las prioridades e identificar objetivos realistas.

7.4 Capacitar al personal

- Capacitar a todo el personal en la gestión de la carga de trabajo, el tiempo y las prioridades.



8. Margen de decisión

8.1

Brindar mayor autonomía a los equipos

- Animar a los gerentes a establecer plazos en colaboración con el equipo.
- Apoyar la transferencia de tareas y el intercambio de responsabilidades entre colegas.
- Permitir horarios flexibles.
- Facilitar la rotación y variación en la ejecución de tareas difíciles para estimular la motivación.

8.2

Valorar la iniciativa, la creatividad y el desarrollo de competencias

- Programar momentos para abordar las dificultades encontradas e incentivar al personal a proponer soluciones, especialmente en lo que respecta a la organización del trabajo.
- Formar equipos de trabajo que incluyan personas de diferentes sectores de actividad, con distintas funciones y habilidades, con el objetivo de promover la colaboración.
- Animar al personal a adquirir nuevas competencias a través de formaciones internas o externas durante el horario laboral. Posteriormente, favorecer la aplicación práctica de estas nuevas habilidades, reorganizando las tareas según sea necesario.



8.3 Informar et consultar al personal

- Fomentar la participación del personal en el proceso de toma de decisiones, en todas las etapas de los cambios organizacionales.
- Consultar al personal sobre sus necesidades en términos de recursos y autonomía. Preguntar qué estimula su creatividad y productividad.
- Consultar al personal antes de tomar decisiones relacionadas con horarios, asignaciones, métodos y lugar de trabajo.



9. Justicia organizacional

9.1 **Implementar políticas y procedimientos coherentes e imparciales**

- Asegurarse de que las políticas y procedimientos vigentes se apliquen con equidad, transparencia e imparcialidad.
- Establecer mecanismos participativos para permitir que el personal participe en el desarrollo de políticas y procedimientos.
- Garantizar la difusión, comprensión y actualización regular de políticas y procedimientos.

9.2 **Adoptar un estilo de gestión inclusivo, basado en la concertación y la participación del personal**

- Involucrar al personal en los procesos de toma de decisiones.
- Asegurar que el personal pueda expresar su opinión sobre decisiones que les afecten.
- Garantizar una representación de todas las partes en los procesos de toma de decisiones.
- Velar por la imparcialidad de los gerentes para evitar la búsqueda de intereses personales en los procesos de toma de decisiones.

9.3 **Mantener una comunicación regular y transparente con el personal**

- Asegurarse de que la información utilizada para tomar decisiones sea precisa e imparcial.
- Revisar y corregir decisiones a la luz de nueva información.
- Evaluar los mecanismos de comunicación y mejorarlos si es necesario.



9.4 **Fomentar una cultura organizacional inclusiva, donde las diferencias sean valoradas y respetadas**

- Establecer y aplicar un código de conducta basado en el respeto en las interacciones profesionales, aplicable a todo el personal.
- Resolver los conflictos rápidamente, con equidad y justicia.
- Mantener la posibilidad de corregir decisiones injustas tomadas anteriormente.
- Fomentar el intercambio de mejores prácticas entre colegas para promover la adopción uniforme de nuevas metodologías de trabajo.
- Promover valores como el respeto, la integridad y la equidad en todos los niveles de la organización.

9.5 **Promover la transparencia y la equidad en las políticas de remuneración y los procesos de evaluación**

- Asegurarse de que la escala salarial sea clara y bien definida.
- Prevenir disparidades salariales injustas o discriminatorias entre el personal que realiza trabajos similares.
- Establecer procesos de evaluación transparentes y equitativos basados en el desempeño y las contribuciones individuales.
- Garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional estén disponibles para todo el personal.



10. Reconocimiento

10.1 Fomentar una cultura de reconocimiento

- Mostrar gestos simples y diarios de atención y respeto hacia todo el personal.
- Animar a los gerentes a ser modelos de reconocimiento al demostrar ellos mismos comportamientos de reconocimiento hacia el personal.
- Valorar y fomentar el reconocimiento, para que el personal se sienta cómodo reconociendo el trabajo de sus compañeros.

10.2 Adoptar un programa de reconocimiento formal

- Desarrollar un programa de reconocimiento que tenga en cuenta las necesidades del personal y cuyos criterios sean claros y justos.
- Revisar el sistema de incentivos por rendimiento (por ejemplo, asegurarse de que los bonos estén directamente relacionados con objetivos medibles y realistas).
- Consultar al personal para recopilar sugerencias de mejoras para el programa de reconocimiento.
- Remunerar al personal de manera justa, en función del trabajo.
- Destacar el trabajo realizado durante las reuniones de equipo e invitar al personal a presentar su trabajo y sus contribuciones.
- Reconocer públicamente el éxito y los logros de los miembros del personal o equipos de trabajo (por ejemplo, durante reuniones o eventos especiales, en el boletín de noticias del personal).
- Organizar una actividad de reconocimiento de esfuerzos para celebrar el logro de objetivos o el final de un período difícil en el trabajo y dar la oportunidad a los miembros del personal de hablar sobre sus logros.



10.3 Apoyar el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento

- Fomentar la iniciativa relacionada con las perspectivas de carrera.
- Evaluar las medidas existentes relacionadas con el apoyo al desarrollo profesional y abordar las mejoras necesarias con el personal.
- Estimular propuestas originales por parte del personal (por ejemplo, resaltando métodos de trabajo innovadores que mejoren la productividad y/o el entorno laboral).
- Fomentar el desarrollo profesional proporcionando licencias de estudio, formaciones y promociones de manera equitativa.

10.4 Valorar el reconocimiento informal

- Mostrar un interés sincero hacia el personal. Conversar con los miembros sobre temas que no estén exclusivamente relacionados con el trabajo.
- Demostrar interés por lo que hace el personal, no solo por los resultados obtenidos.
- Reconocer los esfuerzos realizados por el personal, incluso para proyectos que no alcancen los resultados esperados.
- Comunicar al personal los comentarios positivos de los clientes u otras personas.
- Adaptar los gestos de reconocimiento a la personalidad y contribuciones individuales.



11. Apoyo social

11.1 Adoptar una política y prácticas que favorezcan la salud psicológica

- Desarrollar (o mejorar) una política que promueva la creación de un ambiente laboral saludable.
- Involucrar y consultar al personal en la elaboración de la política o prácticas.
- Evaluar periódicamente la política para asegurar su constante adaptación.
- Comunicar activamente las implicaciones y beneficios de la política a todo el personal para garantizar una comprensión generalizada dentro de la organización.
- Asegurarse de que la oferta de servicios de salud mental satisfaga las necesidades del personal.
- Mejorar los beneficios sociales para apoyar la salud mental del personal, como servicios de psicología u otros especialistas en salud mental, programas de asistencia al personal y sus familias.
- Formar una red de personas de confianza en el lugar de trabajo para detectar los primeros signos de angustia en el personal y ofrecer apoyo.
- En caso de conflictos, asegurar una gestión cercana con el personal para intervenir rápidamente y mostrar proactividad en la resolución de conflictos.

11.2 Promover la colaboración

- En las reuniones de equipo, dedicar tiempo al personal para compartir información o prácticas laborales que puedan beneficiar a los colegas.
- Formar comités y talleres intersectoriales para aumentar la colaboración intra e inter equipos.
- Fomentar la colaboración y el intercambio organizando actividades entre equipos.
- Crear comunidades de práctica.

11.3 Brindar apoyo a todo el personal

- Proporcionar suficiente disponibilidad para todo el personal.
- Asegurar que los gerentes tengan los recursos necesarios para apoyar al personal.
- Ofrecer capacitación a los gerentes sobre cómo apoyar al personal que experimenta problemas de salud mental.
- Garantizar la accesibilidad y visibilidad de los gerentes.
- Apoyar al personal en el establecimiento y evaluación de metas.
- Mantener al personal informado sobre la existencia de redes o asociaciones de empleados y fomentar su participación en las actividades ofrecidas.

11.4 Fomentar la comunicación abierta

- Asegurarse de contar con canales de comunicación eficaces y adaptados a las necesidades del personal.
- Permitir la comunicación bidireccional sobre preocupaciones entre el personal y los gerentes, así como entre los gerentes y la alta dirección.
- Ofrecer un espacio donde el personal pueda reunirse (virtualmente o no) de manera informal.
- Adoptar un enfoque de "puertas abiertas".



11.5 Fortalecer la cohesión del equipo

- Crear oportunidades para que el personal socialice o participe en actividades comunes (por ejemplo, desafíos mensuales, barbacoas, fiestas de fin de año, eventos de recaudación de fondos).
- Asignar tiempo para actividades de construcción de equipo durante las horas regulares de trabajo para fomentar el desarrollo de relaciones laborales positivas.
- Promover valores como la colaboración, la comunicación, el respeto y la resolución de conflictos.



12. Cultura ética

12.1 Establecer una política y procedimientos para guiar las decisiones en casos de dilemas éticos

- Elaborar e implementar una política y procedimientos claros sobre ética.
- Evaluar periódicamente la política para asegurar su constante adaptación.
- Comunicar de manera activa las implicaciones y beneficios de la política a todo el personal para garantizar una comprensión generalizada dentro de la organización.
- Establecer canales seguros y confidenciales de denuncia para que el personal pueda informar sobre violaciones éticas o comportamientos inapropiados, y comprometerse a abordar estas denuncias de manera adecuada y justa.
- Cuando sea necesario, buscar apoyo y asesoramiento profesional en caso de dilemas éticos.

12.2 Adoptar una cultura y un estilo de gestión más éticos

- Dar ejemplo actuando de manera ética en las interacciones y la toma de decisiones.
- Asegurarse de que los gerentes encarnen los valores y la ética de la empresa.
- Promover un ambiente de trabajo amable y colaborativo que fomente la comunicación abierta.
- Sensibilizar al personal sobre la importancia de informar rápidamente a los gerentes sobre situaciones difíciles o potencialmente conflictivas.
- Comunicar regularmente información educativa sobre la salud mental para contribuir a desestigmatizar los problemas de salud mental.

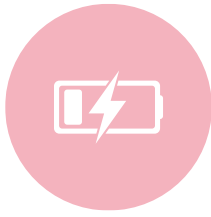


12.3 Fomentar la cohesión del equipo

- Fomentar la toma de decisiones compartidas y apoyar al personal en la toma de decisiones éticas difíciles.
- Proporcionar espacios de discusión donde los gerentes y el personal puedan intercambiar ideas de manera abierta y amigable sobre cuestiones éticas.
- Valorar el compromiso del personal.
- Establecer un programa de mentoría para todo el personal.
- Buscar la equidad en la distribución de la carga de trabajo.
- Cuando sea posible, alternar el personal en roles que puedan ser emocionalmente exigentes.

12.4 Capacitar a los gerentes en ética

- Capacitar a los gerentes sobre la cultura ética para fomentar un discurso positivo y resiliente frente a eventos que puedan generar preocupaciones morales entre el personal.
- Ofrecer formación a los gerentes para desarrollar la autocompasión y actuar como modelos para el personal.
- Brindar formación práctica a los gerentes utilizando escenarios concretos de dilemas éticos para fortalecer sus habilidades en la toma de decisiones éticas.



13. Exigencias emocionales

13.1 Poner recursos a disposición del personal

- Asegurar una presencia suficiente y activa de los responsables de equipo, quienes podrán estar más atentos a las señales de alerta y a las situaciones problemáticas que surjan.
- Fomentar la mentoría: animar a los miembros del personal a buscar el apoyo de alguien más experimentado para ayudarlos en situaciones difíciles.
- Informar al personal sobre las fuentes de apoyo disponibles (Programas de Asistencia al Empleado, especialistas externos, etc.).
- Mostrar la presencia de la dirección dentro del equipo asegurando su accesibilidad a través de diferentes tecnologías de comunicación y manteniendo al equipo informado sobre su disponibilidad.
- Capacitar al personal en la gestión de situaciones conflictivas o difíciles, brindando habilidades de manejo de conflictos y comunicación.
- Brindar apoyo por parte de los gerentes durante situaciones emocionalmente exigentes.
- Capacitar al personal sobre cómo trabajar con diferentes tipos de clientes, especialmente aquellos que son difíciles y hostiles.

13.2 Facilitar la gestión de la carga emocional

- Ser transparente respecto a las exigencias emocionales en la descripción de ciertos puestos informando a los candidatos durante el proceso de selección.
- En la medida de lo posible, asignar tareas emocionalmente difíciles de acuerdo al nivel de experiencia de cada miembro del personal.
- Rotar las tareas para evitar que el personal esté expuesto en exceso a demandas emocionalmente intensas.
- Distribuir las tareas de manera que nadie tenga que enfrentar situaciones emocionalmente difíciles solo.
- Reforzar el control que el personal tiene sobre ciertos aspectos del trabajo: cómo y en qué orden realizar las tareas, cómo manejar las demandas emocionales del trabajo, etc.
- Invitar al personal a participar en la búsqueda de soluciones para gestionar y minimizar los efectos de las demandas emocionalmente exigentes.
- Buscar una adecuación entre el personal, su trabajo, sus expectativas y sus valores.
- Mejorar la cohesión de los equipos al gestionar proactivamente los conflictos y tomar medidas apropiadas para resolver situaciones problemáticas.

13.3 Valorar el equilibrio y la recuperación

- Programar períodos de descanso en el horario para favorecer la recuperación y el distanciamiento del trabajo emocionalmente exigente.
- Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- Proporcionar un entorno físico adecuado para que el personal pueda tener conversaciones confidenciales sin interrupciones, retirarse o desahogarse.



14. Estresores digitales

14.1 Adoptar un código de conducta en materia del derecho a la desconexión

- Desarrollar un código de conducta o una política sobre el derecho a la desconexión que aclare lo que esto significa en el contexto de su organización. Por ejemplo, explicar que el personal tiene derecho a no ser contactado profesionalmente fuera del horario laboral regular. Especificar las horas laborales regulares durante las cuales el personal debe responder a comunicaciones profesionales.
- Involucrar y consultar al personal durante la elaboración de la política o código de conducta.
- Evaluar periódicamente la política para garantizar su adaptación constante.
- Comunicar activamente las implicaciones y beneficios de la política a todo el personal para asegurar una comprensión generalizada dentro de la organización.
- Aclarar las responsabilidades de los gerentes en cuanto a la comunicación fuera del horario laboral, alentándolos a respetar el derecho a la desconexión del personal.
- Adoptar prácticas flexibles relacionadas con el uso de tecnologías para permitir que el personal se adapte a su propio ritmo.
- Restringir las comunicaciones profesionales fuera del horario regular de trabajo.

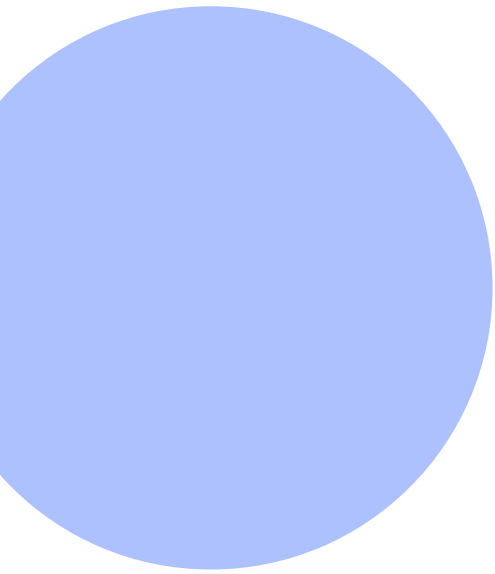


14.2 **Desarrollar una cultura digital saludable**

- Desestigmatizar la solicitud de ayuda: alentar al personal a buscar consejo de colegas o gerentes para el uso de herramientas tecnológicas.
- Valorar el mantenimiento de un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Fomentar prácticas que reserven períodos de trabajo sin interrupciones.
- Promover el intercambio entre colegas favoreciendo la comunicación directa en lugar de correos electrónicos, especialmente si las personas comparten el mismo lugar de trabajo.
- Sensibilizar al personal sobre los posibles efectos negativos del estrés digital y cómo gestionarlo.
- Explicar claramente al personal las razones detrás de la introducción de nuevas herramientas o cambios, alentando su uso y ayudando a familiarizarse con ellas.

14.3 **Brindar soporte técnico e informático**

- Proporcionar asistencia al personal que trabaja en el lugar de trabajo y en teletrabajo.
- Informar al personal sobre las razones para la introducción de nuevas herramientas o cambios, alentando su uso y apoyando su adopción.
- Proporcionar soporte técnico efectivo.
- Asegurarse de que el personal conozca los procedimientos de respaldo en caso de falla del sistema.
- Ofrecer capacitación en alfabetización digital al personal para que pueda mantenerse al día con los avances tecnológicos.



Bibliografía

- Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: a review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, 20(4), 762–782.
<https://doi.org/10.1111/emre.12564>
- Adhia, A., Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A., & Williams, M. A. (2019). Workplace interventions for intimate partner violence: a systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(Marchand, #25), 149–166.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609361>
- Aljohani, B., Burkholder, J., Tran, Q. K., Chen, C., Beisenova, K., & Pourmand, A. (2021). Workplace violence in the emergency department: a systematic review and meta-analysis. *Public Health*, 196, 186–197. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2021.02.009>
- APSSAP. (s.d.). Santé psychologique : les tensions de rôles, ça vous dit quelque chose? <http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/Tensionsrole.pdf>
- Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) (2014). Assembling the Pieces An Implementation Guide to the National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace. <https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/SPE-Z1003-Guidebook.pdf>
- Australian Human Rights Commission. (2008). Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers.
<https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employerscode/COP2008.pdf>
- Becher, H., & Dollard, M. (2016). Psychosocial safety climate and better productivity in Australian workplaces: costs, productivity, presenteeism, absenteeism [Report]. Safe Work Australia. <https://apo.org.au/node/70872>
- Becton, J. B., Gilstrap, J. B., & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: guidelines for employers. *Business Horizons*, 60(1), 101–111.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.09.005>
- Bell, H., Kulkarni, S., & Dalton, L. (2003). Organizational prevention of vicarious trauma. *Families in Society*, 84(4), 463–470. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.131>
- Bond, S., Guay, S., Belleville, G. (2019). Les troubles liés aux événements traumatiques : guide des meilleures pratiques pour une clientèle complexe. Presses de l'Université Laval.
- Branicki, L., Kalfa, S., Pullen, A., & Brammer, S. (2023). Corporate responses to intimate partner violence. *Journal of Business Ethics*, 187(4), 657–677.
<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05461-6>

- Brouillard, J., Cacciatore, G. (2015). La civilité au travail : compétence requise pour tous. ASSTAS, 38(4).
<http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/OP/2015/op384018.pdf>
- Brun JP, Biron C, St-Hilaire F. (2009). Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Laval.
<https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/rg-618.pdf>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Pour la santé et la sécurité psychologiques dans les services de santé.
<https://www.prendresoindetravailleursdelasante.com/assets/pdfs/Actionsbyfactorf.pdf>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (s.d.).
<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence/violence.pdf>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Commission de la santé mentale du Canada. <https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2019-03/Trousse%20PSTSSOutil%2022Fiche-conseils%20reconnaissanceFR.pdf>
- Centre d'excellence - TPST (s.d.). Détresse morale chez les travailleurs de la santé durant la pandémie e de COVID-19 : Guide sur les blessures morales.
<https://blessuremorale.ca/>
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (s.d.). Les conflits de valeurs en contexte de pandémie COVID-19.
<https://www.cisssca.com/clients/CISSSCA/CISSS/COVID-19/Personnelgestionnairesm%C3%A9decins%C3%A9tudiants/%C3%89thique/Conflitdevalueurpandemie.pdf>
- Comité paritaire en santé et sécurité au travail – CIUSSS MCQ. (2021). Le travail émotionnellement exigeant.
<https://ciusssmcq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/Prendresoinsoi/SantePsy/Fiche61travailemotio.pdf>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. (2023). Violence en milieu au travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. (2023). Exposition à un événement potentiellement traumatique.
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/exposition-un-evenement-potentiellement>

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s.d.).
Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail : guide
pratique de l'employeur.
[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-
psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s.d.). La
justice organisationnelle.
[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/DC200-
7063_fichejusticeorganisationnelledeficiente.pdf](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/DC200-7063_fichejusticeorganisationnelledeficiente.pdf)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s.d.).
Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-
informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel)
- Conroy, S., Trzebiatowski, T., & Liou, R. (2023). Intimate partner violence disclosure in the
workplace: examining frequency, workplace occurrences, and pay level. *Journal of
Workplace Behavioral Health*, 38(4), 353–371.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2214740>
- Cunningham, C. E., Kostrzewa, L., Rimas, H., Chen, Y., Deal, K., Blatz, S., Bowman, A.,
Buchanan, D. H., Calvert, R., & Jennings, B. (2013). Modeling organizational justice
improvements in a pediatric health service : a discrete-choice conjoint experiment.
The Patient - Patient-Centered Outcomes Research, 6(1), 45–59.
<https://doi.org/10.1007/s40271-013-0002-7>
- Demers, I. (2020). Guide sur la prévention du harcèlement psychologique au travail.
Centre patronal SST – Formation et expertise.
[https://www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2170/guide-prevention-harcelement-
psychologique2020.pdf](https://www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2170/guide-prevention-harcelement-psychologique2020.pdf)
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín Jordi. (2017). Psychosocial safety
climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health
problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6),
844–857. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1380626>
- École de la fonction publique du Canada. (2020). Outils de santé mentale pour les
gestionnaires : Facteur psychosocial 12 - Protection de la sécurité psychologique.
<https://csps-efpc.gc.ca/tools/jobaids/pdfs/pf12-fra.pdf>
- Eisenberger, R., Rockstuhl, T., Shoss, M. K., Wen, X., & Dulebohn, J. (2019). Is the
employee–organization relationship dying or thriving? a temporal meta-analysis.
Journal of Applied Psychology, 104(8), 1036–1057.

- Fitz-Gibbon, K., Pfitzner, N., & McNicol, E. (2023). Domestic and family violence leave across australian workplaces: examining victim-survivor experiences of workplace supports and the importance of cultural change. *Journal of Criminology*, (20230314). <https://doi.org/10.1177/26338076221148203>
- Fondation APRIL. (s.d.). Qu'est-ce que le stress numérique et comment faire face ? <http://magazine.fondation-april.org/article/quest-stress-numerique-faire-face/#edn2>
- Fortin, I., Millier, H., Morissette, N. (2022). La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail : Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel. *Projet Politique de travail en violence conjugale*. https://www.violenceconjugaleautravail.com/data/88-violenceconjugal/ressources/documents/sys_docs/trousse_violence_conjugale_au_travail_22juin2022_web.pdf
- Franssila, H. (2021). European conference on cognitive ergonomics 2021. In *Mitigating workday fragmentation in knowledge work – task management skill training intervention*, 1–4. <https://doi.org/10.1145/3452853.3452891>
- Gavin, & Weatherall. (2022). Domestic violence and work: setting a workplace agenda. *Labour & Industry : A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 32(4), 339–348. <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2171682>
- Geoffrion, Steve, Leduc, Marie-Pierre, et Jalbert, Megane. Les premiers soins psychologiques centrés sur le trauma : Une approche de prévention secondaire favorisant l'adaptation. *Science et comportement*, 2023, vol. 33, no 1, p. 73-77.
- Giesbrecht, C. J. (2022). Toward an effective workplace response to intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(3–4), 1158–1178. <https://doi.org/10.1177/0886260520921865>
- Gilbert-Ouimet, M., Baril-Gingras, G., Brisson, C., Vézina, M., Cantin, V., Lapointe, J., Vinet, A. (2009). Guide de pratiques organisationnelles favorables à la santé au travail. Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'organisation et la santé au travail (GIROST). Québec.
- Gilbert-Ouimet, M., Ménard, C., Langlois, L., Biron, C., Beaulieu, M., Pelletier, J. (s.d.) Module 5: Les techniques de prévention. La prévention en médiation - dx organisationnel: risques relationnels et santé. Université de Paris 2.
- Gouvernement du Québec. (2020). Pour un milieu de travail sain : politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/politiquecadrepreventiontraitementinciviliteconflitharcelementpsychologiquesexuel.pdf>

- Groupe CSA (2013). Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail. Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en oeuvre par étapes. Norme nationale du Canada. <https://www.csagroup.org/store-resources/documents/codes-and-standards/2422141.pdf>
- Groupe Entreprises en santé : BNQ. Bureau de normalisation du Québec. CAN/BNQ 9700-800/2020. Norme Entreprise en santé.
<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/norme-entreprise-en-sante>
- Hermosilla, Sabrina, Forthal, Sadowska, Karolina, et al. We need to build the evidence: A systematic review of psychological first aid on mental health and well-being. *Journal of traumatic stress*, 2023, vol. 36, no 1, p. 5-16.
- Hobfoll, Stevan E., Watson, Patricia, Bell, Carl C., et al. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 2007, vol. 70, no 4, p. 283-315.
- Houli, D., & Radford, M. (2020). An exploratory study using mindfulness meditation apps to buffer workplace technostress and information overload. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 57(1).
<https://doi.org/10.1002/pra2.373>
- INRS. (s.d.). Qu'est-ce que le harcèlement psychologique? <https://inrs.ca/linrs/services-a-la-communaute/harcelement-psychologique-et-violences-a-caractere-sexuel/harcelement-psychologique/>
- INSPQ. (2021). Bulletin RPS : Quand le travail émotionnellement exigeant rend malade. 1(2). <https://cdn.ciussscentreouest.ca/documents/ciusss-coim/Coindesemployes/Offredeservice/bulletinrpsvol1no2mars2021.pdf?1620424300>
- Institut National de santé publique du Québec (INSPQ) (2018). Recueil de fiches portant sur les indicateurs de la grille d'identification de risques psychosociaux du travail. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2371fichesindicateursidentificationrisquespsychosociauxtravail.pdf>
- Institut national de santé publique du Québec. (2022). Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail : comment favoriser la reconnaissance et la justice organisationnelle? <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/sante-travail/carrefour-prevention/fiche-reconnaissance-justice.pdf>
- Institut national de santé publique du Québec. (2023). Stratégies de prévention de la violence au travail. <https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/strategies-de-prevention-de-la-violence-au-travail>

- International Labour Office (2012). Stress Prevention at Work Checkpoints.
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms168053.pdf>
- Ioannou, A., Lycett, M., & Marshan, A. (2022). The role of mindfulness in mitigating the negative consequences of technostress. *Information Systems Frontiers*, 1-27, 1-27.
<https://doi.org/10.1007/s10796-021-10239-0>
- Iyus, Y., Rohman, H., & Ai, M. (2022). Types of nursing intervention to reduce impact of bullying and aggression on nurses in the workplace, 10(1463), 1463-1463.
<https://doi.org/10.3390/healthcare10081463>
- Jang, Lee, & Kwon. (2021). An analysis of the influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146-154. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>
- Jang, S. J., Son, Y.-J., & Lee, H. (2022b). Intervention types and their effects on workplace bullying among nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1788-1800. <https://doi.org/10.1111/jonm.13655>
- Jauvin, N. (2019). Votre travail est-il émotionnellement exigeant? *Objectif prévention*. 42(3), 8-10.
<http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/OP/2019/op423008.pdf>
- Jenner, S. C., Djermeester, P., & Oertelt-Prigione, S. (2022). Prevention strategies for sexual harassment in academic medicine: a qualitative study. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5-6), 2515. <https://doi.org/10.1177/0886260520903130>
- Juvet, T. M., Corbaz-Kurth, S., Roos, P., Benzakour, L., Cereghetti, S., Moulllec, G., Suard, J.-C., Vieux, L., Wozniak, H., Pralong, J. A., & Weissbrodt, R. (2021). Adapting to the unexpected: problematic work situations and resilience strategies in healthcare institutions during the covid-19 pandemic's first wave. *Safety Science*, 139, 105277-105277. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105277>
- Krystyna, A., & Paweł, J. (2021). Come and say what you think: reducing employees' self-censorship through procedural and interpersonal justice. *Current Issues in Personality Psychology*, 9(Ues In Personality Psychology), 328-340.
<https://doi.org/10.5114/cipp.2021.110022>
- Kumari, A., Sarkar, S., Ranjan, P., Chopra, S., Kaur, T., Baitha, U., Chakrawarty, A., & Klanidhi, K. B. (2022). Interventions for workplace violence against health-care professionals: a systematic review. *Work*, 73(2), 415-415.
<https://doi.org/10.3233/WOR-210046>

- Langlois, L., Truchon, M., & Foin, G. (2021). Bien-être : et si l'instauration d'une culture éthique était la clé ? *Gestion*, 46(Marchand, #25), 98-103.
<https://doi.org/10.3917/riges.463.0098>
- Lavorata, L., & Maquart, A. (2022). Ethique clinique et éthique organisationnelle dans les organisations de santé : une étude des dilemmes éthiques des cadres de santé. *GRH*, 42(1), 115–115. <https://doi.org/10.3917/grh.042.0115>
- Legault, L. (2020). Le climat de sécurité psychosocial : une condition du bien-être au travail [Webinaire]. Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales. <http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/le-climat-de-securite-psychosociale-une-condition-du-bien-etre-au-travail>
- Lönnqvist, K., Flinkman, M., Vehviläinen-Julkunen, K., & Elovainio, M. (2022). Organizational justice among registered nurses: a scoping review. *International Journal of Nursing Practice*, 28(1), 12983. <https://doi.org/10.1111/ijn.12983>
- Makkonen, M., Salo, M., Pirkkalainen, H., & Tarafdar, M. (2020). Taking on the “dark side” - coping with technostress. *It Professional*, 22(6), 82–89.
<https://doi.org/10.1109/MITP.2020.2977343>
- Mass, S. F. de L. S., Centenaro, A. P. F. C., Santos, A. F. D., Andrade, A. de, Franco, G. P., & Cosentino, S. F. (2022). Routine of the unpredictable: workloads and health of urgent and emergency nursing workers. *Revista Gaucha De Enfermagem*, 43, 20210007.
<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210007>
- McFarlane, J., Malecha, A., Gist, J., Schultz, P., Willson, P., & Fredland, N. (2000). Indicators of intimate partner violence in women's employment: Implications for workplace action. *AAOHN journal*, 48(5), 215-220.
- Mohammadi, A., Hanifi, N., & Varjoshani, N. J. (2020). The relationship amongst nurses' perceived organizational justice, work consciousness, and responsibility. *Nursing Ethics*, 27(Marchand, #25), 701–713. <https://doi.org/10.1177/0969733019897768>
- Murray, S. A., Shuler, H. D., Davis, J. S., Spencer, E. C., & Hinton Jr, A. O. (2022). Managing technostress in the stem world. *Trends in Biotechnology*, 40(8), 903–906.
<https://doi.org/10.1016/j.tibtech.2022.05.001>
- MyWorkplaceHealth. (15 juillet 2021). Ways to Create Psychological Safety at Work.
<https://myworkplacehealth.com/ways-to-create-psychological-safety-at-work/>
- Nowrouzi-Kia, B., Chai, E., Usuba, K., & Casole, J. (2019). Prevalence of type II and type III workplace violence against physicians: a systematic review and meta-analysis. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10(Marchand, #25), 99–110. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2019.1573>

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2020). 10 façons de prévenir le harcèlement et le cyberharcèlement.

<http://www.portailrh.org/harcelement/promo/Trousse/Outil10facons.pdf>

Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and hr practices on knowledge hiding: the indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>

Pelletier-Bosshard, E., Freeman, A., Freeman, A., Jauvin, N., & Jauvin, N. (2015). Identification des stratégies utilisées par les gestionnaires pour appuyer les employés qui effectuent un travail émotionnellement exigeant, et ce dans un contexte de contraintes organisationnelles (dissertation). Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/5e8bf4f5-f293-4980-a822-c789440e2a8c/content>

Pelletier, M., Lippel, K., Vézina, M.. (s. d.). Harcèlement psychologique au travail. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>

Pelletier, M., Mantha-Bélisle, M.-M., Vézina, M., Jauvin, N. (2022). Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail : Comment favoriser un bon climat de sécurité psychosocial? Institut national de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/sante-travail/carrefour-prevention/fiche-climat-securite-psycho-social.pdf>

Pelletier, M., Nicolakakis, N., Jauvin, N., Beaupré, R., Vivion, M., Biron, C., Letellier, M.-C., Lafantaisie, M., Vézina, M. (2022). Le carrefour de la prévention organisationnelle : pour protéger la santé mentale du personnel de la santé et des services sociaux en temps de pandémie. Outil Web en ligne : <https://mobile.inspq.qc.ca/carrefour-prevention-organisationnelle>

People at Work. (s.d.). Taking action to eliminate or minimise hazards - example control measures. <https://www.peopleatwork.gov.au/webcopy/resources#workplaceresources>

Pflügner, K., Maier, C., & Weitzel, T. (2021). The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: a quantitative study of white-collar workers. *Computers in Human Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106566>

Pollack, K. M., Austin, W., & Grisso, J. A. (2010). Employee assistance programs: a workplace resource to address intimate partner violence. *Journal of Women's Health*, 19(4), 729–733. <https://doi.org/10.1089/jwh.2009.1495>

PratiquesRH. (2021). Justice organisationnelle et bien-être au travail. <https://pratiquesrh.com/article/justice-organisationnelle-et-bien-etre-au-travail>

- Registre, J. F. R., Danthine, É., Ouellet, A.-M., Cachat-Rosset, G., & Saba, T. (2022). Effet du télétravail sur la santé psychologique et la performance des travailleurs durant la pandémie de la covid-19. *Psychologie Du Travail Et Des Organisations*, 28(Marchand, #25), 151–165. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.03.005>
- RNAO. (2019). Preventing Violence, Harassment and Bullying Against Health Workers. <https://rnao.ca/bpg/guidelines/preventing-violence-harassment-and-bullying-against-health-workers>
- Ross, S., Naumann, P., Hinds-Jackson, D., & Stokes, L. (2019). Sexual harassment in nursing: ethical considerations and recommendations. *Ojin: The Online Journal of Issues in Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol24No01Man01>
- Sabourin, G. (Avril 2019). Pour en finir avec le harcèlement psychologique dans les milieux de travail. *Prévention au travail*, 32(2), 7-13. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc600-202-192web.pdf#page=7>
- Safe Work Australia. (2021). Preventing workplace sexual harassment: National guidance material. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-03/Guide%20for%20preventing%20workplace%20sexual%20harassment%20-%20for%20publishing.pdf>
- Safe Work Australia. (n.d.). Traumatic events or materials. Australian Government. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/mental-health/psychosocial-hazards/traumatic-events-or-materials>
- Safe Work NSW. (2023). Work demands and work-related stress: Tip Sheet 5. <https://www.safework.nsw.gov.au/resource-library/mental-health/mental-health-strategy-research/stress-tip-sheets/work-demands-and-work-related-stress-tip-sheet-5#:~:text=Emotional%20demands,-Some%20forms%20of&text=give%20workers%20the%20opportunity%20to,have%20available%20support%20from%20supervisors>
- Schoellbauer, J., Sonnentag, S., Prem, R., & Korunka, C. (2022). I'd rather know what to expect ... work unpredictability as contemporary work stressor with detrimental implications for employees' daily wellbeing. *Work & Stress*, 36(Marchand, #25), 274–291. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976881>
- Sheppard, D. M., Newnam, S., Louis, R. M. S., & Perrett, M. S. (2022). Factors contributing to work-related violence: a systematic review and systems perspective. *Safety Science*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105859>
- Showalter, K., Yoon, S., & Logan, T. (2023). The employment trajectories of survivors of intimate partner violence. *Work, Employment and Society*, 37(1), 58–77. <https://doi.org/10.1177/09500170211035289>

- Simard, G., Doucet, O., & Bernard, S. (2005). Pratiques en GRH et engagement des employés : le rôle de la justice. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60 (2), 296–319. <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2005-v60-n2-ri992/011723ar.pdf>
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J., & Smith, P. (2021). A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings. *Safety and health at work*, 12(Marchand, #25), 289–295. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.004>
- Sonnentag, S., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: a multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 248–261. <https://doi.org/10.1037/ocp0000077>
- Stadin, M., Nordin, M., Fransson, E. I., & Broström, A. (2020). Healthcare managers' experiences of technostress and the actions they take to handle it – a critical incident analysis. *Bmc Medical Informatics and Decision Making*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12911-020-01261-4>
- Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale - Canada vie. (2023). Traumatismes au sein d'une organisation. <https://www.strategiesdesantementale.com/resources/traumatismes-au-sein-dune-organisation>
- Swanberg, J. E., Macke, C., & Logan, T. (2006). Intimate partner violence, women, and work: coping on the job. *Violence and Victims*, 21(5), 561–578. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.21.5.561>
- The Canada Life Assurance Company (2023). Workplace Strategies for Mental Health, Compliments of Canada Life. <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/hybrid-teams>
- Truchon, M., McArthur, J., & Gril, E. (2021). Comment réduire le stress numérique des employés ? *Gestion*, 46(1), 72–72. <https://doi.org/10.3917/riges.461.0072>
- Truchon, M., Ouimet, M. G., Ménard C., Langlois, L. Biron, C., Beaulieu, M., Pelletier, J. Prédire, prévenir et contrôler les blessures morales chez les travailleurs et les leaders du secteur de la santé confrontés à la pandémie de la COVID-19. <https://www.uqar.ca/uqar/recherche/unitesderecherche/chairesantetravail/projetblessuresmoralessresumederecherche17-09-2021rapportfinal.pdf>
- UK Psychological Trauma Society. (2014). Traumatic Stress Management Guidance For organisations whose staff work in high risk environments. <https://ukpts.org/wp-content/uploads/2023/09/UKPTS-Guidance-on-Traumatic-Stress-Management.pdf>
- Wirth, T., Peters, C., Nienhaus, A., & Schablon, A. (2021). Interventions for workplace violence prevention in emergency departments: a systematic review. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 18(16).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168459>

Work Environment in Denmark. (2023). High emotional demands when working with people. <https://at.dk/en/regulations/guidelines/high-emotional-demands-4-2-1/>

Work Safe Victoria. (2023). Work-related stress – violent or traumatic events. Victoria State Government. <https://www.worksafe.vic.gov.au/work-related-stress-violent-or-traumatic-events>

Zeighami, M., Zakeri, M. A., Mangolian Shahrabaki, P., & Dehghan, M. (2022). Strategies to prevent workplace sexual harassment among Iranian nurses: a qualitative study. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.912225>

