

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
 INTERIOR Y JUSTICIA

RELACIONES CIUDADANAS E
 INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
 AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

Salud Laboral impulsa la elaboración de protocolos de atención a la violencia interna en las empresas y administraciones públicas

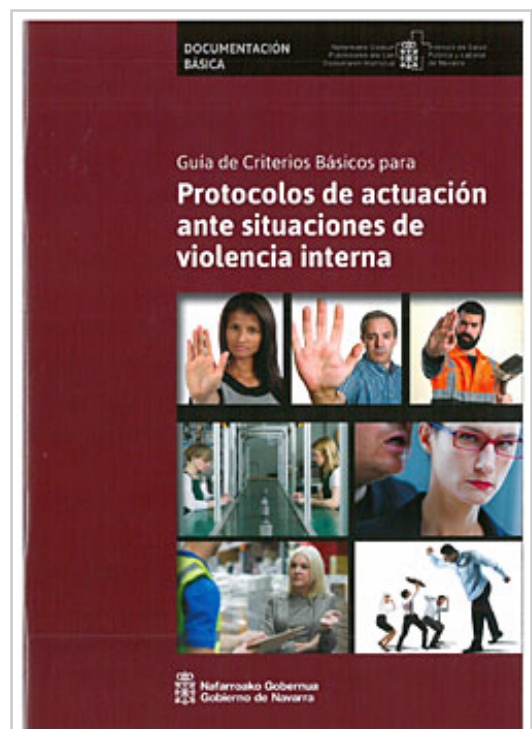
En Navarra en 2017 se registraron 211 casos de daños relacionados con el acoso laboral, de los que el 70% tienen que ver con situaciones de violencia dentro del trabajo

Martes, 16 de enero de 2018

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) impulsará y fomentará la implantación de [protocolos de atención a la violencia](#) interna en las empresas y administraciones públicas. Con este fin, ha editado una guía bilingüe que recoge los criterios básicos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar estos protocolos, a la vez que ofrece diversas intervenciones del ISPLN en este ámbito y especialmente en determinados supuestos donde el sistema preventivo es más débil o está ausente.

La publicación ha sido presentada esta mañana por el consejero de Salud, Fernando Domínguez, quien ha estado acompañado por la directora

gerente del ISPLN, M^a José Pérez Jarauta, y por el jefe del Servicio de Salud Laboral, Iñaki Moreno. Domínguez ha destacado que “la salud laboral constituye una prioridad del Departamento de Salud. El Plan de Acción de Salud Laboral 2017-2020, elaborado con la participación de técnicos y agentes sociales, fue aprobado hace un año y sus líneas de actuación se centran principalmente en la prevención, el cumplimiento de la legislación, la mejora de las condiciones de trabajo, el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales, la mejora del conocimiento de los riesgos laborales, y el incremento de la formación. Para ello, el plan incluye nueve programas concretos, siendo el cuarto de estos programas el de riesgos y daños psicosociales”.



Portada de la guía para protocolos en casos de violencia interna en empresas y administración.

Domínguez también ha remarcado el porqué de la prioridad de los riesgos psicosociales dentro de la salud laboral. A diferencia de los otros tipos de riesgos laborales, seguridad, ergonomía e higiene, éstos son menos conocidos, ya que su conocimiento es más reciente. Su prioridad es claramente emergente y existen ya grandes avances metodológicos para su detección. No obstante, estos conocimientos no se están acompañando de una aplicación paralela en las empresas, especialmente en las más pequeñas. Además, no existen suficientes herramientas de apoyo disponibles para su identificación y mejora.

Este tipo de riesgos psicosociales ocurren más en el Sector Servicios (hostelería y restauración, comercio, seguridad, administraciones públicas Ocio y otros servicios...) y hay más casos en los grupos de trabajadores más vulnerables: actividades económicas feminizadas y ocupaciones de menor cualificación profesional.

Por otra parte, hay que destacar la importancia de los efectos con los que se asocian como son los trastornos mentales comunes (ansiedad, depresión...), la patología cardiovascular (Infarto de miocardio, Hipertensión arterial...), las lesiones musculoesqueléticas o accidentes, el aumento de conductas no saludables (como consumos abusivos de sustancias) o el incremento del absentismo laboral.

Nuevos servicios del ISPLN en el ámbito de los riesgos psicosociales

El Programa de Riesgos y Daños Psicosociales tiene como objetivos el incremento de la detección de estos daños y riesgos, así como la mejora de su gestión en las empresas de los sectores y poblaciones diana prioritarias ya citadas, tras rigurosos estudios para su identificación.

El programa recoge acciones muy variadas para mejorar este ámbito durante 2017 y 2018, algunas dirigidas al cumplimiento por parte de las empresas de la normativa vigente, como el Plan de Visitas a Empresas por técnicos del Servicio de Salud Laboral, dirigido a la detección de riesgos, propuestas de mejora y verificación posterior (iniciado en 2017), la colaboración con Inspección de trabajo en su campaña estatal de riesgos psicosociales ya acordada entre ambas instituciones para 2018 o la elaboración y difusión de materiales técnicos, como la guía que hoy se presenta y otros dos que se publicarán este año (una específica sobre agresiones externas y otra dirigida a la organización del trabajo).

Otras líneas de trabajo son la formación de todos los agentes y recursos preventivos sobre este tema, el refuerzo de la colaboración con las y los profesionales de los centros de salud en la detección y notificación de casos, la elaboración y difusión de diversos materiales de divulgación dirigidos a agentes sociales y población trabajadora o diversos estudios e investigaciones sobre el tema.

Finalmente, destaca la nueva oferta de servicios de las y los técnicos de Salud laboral en este ámbito: mediación ante conflictos prolongados, participación en las comisiones de investigación sobre casos de acoso moral y sexual, e intervención directa en estos casos en determinados supuestos (trabajo autónomo, pequeñas empresas, ausencia de recursos preventivos, empresas familiares...).

Guía para elaboración de protocolos

En cuanto a la guía, el documento enumera en primer lugar las conductas y situaciones objeto del



Trabajadoras en una empresa del sector de la alimentación.

protocolo, como son el acoso moral en el trabajo (Mobbing), el acoso sexual o por razón de sexo, el acoso discriminatorio (por origen racial o étnico, la religión y las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona), maltrato, agresiones y conflicto interpersonal prolongado.

Cita, asimismo, como premisa esencial en el abordaje del riesgo psicosocial mantener una actuación proactiva y preventiva en las empresas. En este sentido, el protocolo debe recoger una política de buenas prácticas en este ámbito: impulso al buen trato interpersonal en todas las relaciones del ámbito laboral, tanto entre jefes y subordinados como en las relaciones entre iguales, y la creación de un clima y ambiente de trabajo emocionalmente saludable.

También plantea el reconocimiento de la posible exposición a estas situaciones de riesgo, la declaración de la dirección de la empresa de principios de no tolerancia de cualquier tipo de violencia, o la implantación de planes de sensibilización, entre otros aspectos, sin olvidar la formación específica a las personas con responsabilidad y la información y sensibilización sobre el tema, la identificación y evaluación de los riesgos, la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras, y una revisión del régimen disciplinario y sancionador.

El protocolo de una empresa debe ser un documento sencillo y operativo, encaminado a la acción inmediata. Para su elaboración es preciso un proceso de negociación con la plantilla y contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, de la representación sindical en materia de prevención de riesgos laborales. En cuanto a las garantías básicas a contemplar en el protocolo, la Guía cita, entre otras, la confidencialidad de las denuncias, la no impunidad de aquellas conductas violentas que se detecten y hayan sido objetivadas, plazos cortos en la investigación y resolución, así como la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Comisión de Investigación.

Por lo que se refiere a intervenciones concretas, el protocolo debe expresar claramente, quién puede comunicar la situación de violencia (persona afectada, delegados o delegadas, personal facultativo o testigos directos); a quién se comunica (a la entidad preventiva y/o al Servicio de Salud Laboral del ISPLN), y quién actuará, bien con actuaciones de mediación, en los casos de conflicto, o de investigación de los hechos y actuaciones correspondientes, en el resto de supuestos.

211 casos de daños psicosociales en el trabajo en 2017

Desde 2009 existe en Navarra un registro de casos de daños psicosociales en el trabajo, notificados principalmente desde Atención Primaria e Inspección Médica y estudiados y analizados convenientemente. En 2017 se han registrado 211 casos, 210 en 2016 y 237 en 2015. El índice de incidencia de casos ha ido creciendo desde la implantación del registro en el año 2009 hasta el año 2014 que alcanzó los 120 casos por cada 100.000 personas expuestas y ha descendido ligeramente a partir de esa fecha. En 2017 esta tasa ha sido de 100 casos por cada 100.000 trabajadoras/es.

Los casos afectan principalmente a mujeres, que tienen dos veces más riesgo de tener daños derivados de este tipo de exposiciones. Con datos de los casos ya cerrados de años anteriores, se observa que por actividad económica, estos problemas se dan fundamentalmente en hostelería/restauración, administración pública y otros servicios (organizaciones sindicales, profesionales, políticas, ONG), frente a sectores como construcción, industria o agricultura, que tienen niveles mucho más bajos. Cuanto menor es el estrato en el rango ocupacional, el riesgo es mayor, frente a los grupos directivos o profesionales de más alto estatus.

En Navarra el 70% de estos casos se asocian a riesgos psicosociales laborales de naturaleza relacional, a diferencia del Reino Unido, con registros similares, donde son más frecuentes los asociados a la organización del trabajo.

Es por ello que desde el ISPLN se han editado en primer lugar los materiales sobre riesgos de base relacional, que en su mayor parte se incluyen en el campo de la violencia interna en los centros de trabajo. Se han editado tres tipos de materiales, con 2000 ejemplares de cada uno de ellos. La guía de carácter técnico citada se destina a las entidades, recursos y agentes preventivos de las empresas,

mientras que el folleto y desplegable editados simultáneamente, sobre las características de estos riesgos y la forma de abordarlos, se dirigen a la información y sensibilización de trabajadores y trabajadoras, agentes sociales y se proponen para su difusión general en el mundo del trabajo.

Todos estos materiales se pueden consultar desde hoy en la [página web del ISPLN, en el apartado de Salud Laboral](#).