

SALUD LABORAL

GUÍA

DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha



EDITA UGT CASTILLA-LA MANCHA

D.L.: TO-853-2019



GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
EL TRABAJO Y LA SALUD	13
LOS RIESGOS LABORALES	19
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	23
RIESGOS PSICOSOCIALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	27
El estrés laboral	31
La violencia en el trabajo	33
El acoso sexual y por razón de sexo	33
CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	37
ACTIVIDAD PREVENTIVA	41
EVALUACIÓN DE RIESGOS	43
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	47
INTERVENCIÓN	49
HERRAMIENTAS	53
PLAN DE PREVENCIÓN	54
PLANES DE IGUALDAD	55
BIBLIOGRAFIA	59



GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras es un reto permanente para la acción sindical. Son alarmantes los índices de siniestralidad que generan la “no prevención” de los riesgos tanto tradicionales como emergentes, que afectan a trabajadoras y a trabajadores, que, hay que resaltar, no afectan por igual a ambos.

Los constantes cambios técnicos y organizativos en el mundo laboral junto a cambios socioeconómicos, demográficos y políticos han dado lugar a la aparición de nuevos riesgos psicosociales que afectan negativamente sobre la salud física y psicológica de las personas trabajadoras.

Tradicionalmente se han tenido en cuenta los riesgos laborales físicos, obviando factores de tipo psicológico o social que también afectan a la salud de las personas trabajadoras.

Estos riesgos pueden afectar de manera diferente a cada persona, lo que debe tenerse en cuenta de cara a la prevención.

Debido al constante cambio en el mundo laboral están apareciendo nuevas formas de empleo, diferentes puestos de trabajo y versatilidad y cambio de funciones, por lo que la prevención debe ajustarse a esta realidad cambiante.

Mención especial vamos a hacer a los riesgos psicosociales, existentes y emergentes. En estos casos de la misma manera que en cualquier otro riesgo, la evaluación vendrá determinada por la combinación de probabilidad y severidad.



Cuando hablamos de factores de riesgos psicosociales nos referimos a las variables presentes en las condiciones de trabajo que suponen un peligro (carga mental, falta de autonomía), diferenciándolos de los riesgos psicosociales propiamente dichos, que se consideran la materialización de dicho peligro (estrés, acoso, etc.).

Partimos además de que existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a sus trabajos, condiciones laborales y salud laboral; por tanto, los riesgos a los que ambos están expuestos, y más concretamente los riesgos psicosociales, son diferentes. Es por ello que a la hora de identificar estos riesgos lo vamos a hacer con una perspectiva de género.

Adoptar esta perspectiva redundará en la prevención y la protección de la salud laboral no solo de las mujeres sino de toda la plantilla.

Tradicionalmente las medidas de prevención de riesgos no han tenido una perspectiva de género. Se catalogaba a las mujeres como “grupo de riesgo”, por su condición biológica y las únicas medidas preventivas que se han aplicado en las empresas han ido orientadas única y exclusivamente a la prevención de riesgos centrados en el embarazo y la maternidad. Ni existe una política preventiva desagregada por sexos ni se han tenido en cuenta otros aspectos o condiciones laborales que afectan mayoritariamente a la salud de las mujeres. Ni siquiera los equipos de protección individual están pensados en la fisonomía de la mujer, sino que en su mayoría están pensados en el cuerpo del hombre.

Si bien es cierto que tanto el embarazo como todo lo que tenga que ver con la maternidad y la familia merecen una protección específica, (no olvidemos las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo en estas situaciones), también es cierto que no debemos desatender el resto de condiciones laborales y del entorno laboral, ni de los factores ligados a elementos externos al trabajo pero que al interactuar con ellos pueden provocar riesgos en la salud de las trabajadoras.

La Ley de Igualdad 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, y hace especial mención a la protección de la salud, “Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente”.

Como hemos dicho antes, el efecto o las consecuencias de la “no prevención de riesgos” generan altos índices de siniestralidad, que tampoco afectan de igual forma a mujeres y a hombres.

En esta guía nos vamos a centrar en la especial atención que merecen los riesgos psicosociales que sufren las mujeres relacionados con la organización del trabajo tales como el estrés, la violencia en el trabajo, o el acoso, que también viene recogido en la ley de Igualdad. Hay que sumarle además que estos riesgos se dan con mayor frecuencia en sectores muy feminizados como sanidad, servicios, educación, ...



Dentro de los riesgos psicosociales no podemos olvidar los riesgos psicosociales emergentes, es decir aquellos riesgos psicosociales derivados de factores hasta ahora no valorados y que son factores que afectan más a las mujeres.

Los riesgos psicosociales emergentes afectan más a las mujeres que a los hombres, pueden ser: salarios más bajos (brecha salarial), menor participación en la toma de decisiones y en los puestos de dirección (segregación vertical), doble presencia tanto en lo familiar como en lo laboral, temor a la pérdida del empleo (por razones de maternidad y familiares), más precariedad laboral, la jornada a tiempo parcial suele ser con frecuencia la fórmula más frecuente (mayor parcialidad), más dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, no solo la tasa de actividad femenina es más baja, sino que el desempleo afecta más a las mujeres, (tanto el acceso al primer empleo como en el desempleo de larga duración), sin olvidar que son las mujeres las que sufren más acoso laboral y sexual en el trabajo.

En términos de prevención el diseño de los puestos de trabajo está mayoritariamente masculinizado.

Es evidente que hay que atajar esta situación, y que hay que hacer efectivos tanto el principio de igualdad como el de salud, recogidos en la LOIEMH. Para ello, hay que incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales (ámbito donde más se ven afectadas las mujeres), desde la evaluación de riesgos hasta la implantación de las medidas preventivas, dotando así de mejores condiciones de salud y seguridad a las

mujeres en el trabajo. Para evitar y/o paliar los efectos a la exposición de los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo, contamos con dos herramientas básicas: por un lado los planes de prevención de riesgos y por otro, los planes de igualdad.



GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

EL TRABAJO
Y LA SALUD

EL TRABAJO Y LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud define la salud como el estado de bienestar físico, psíquico y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad.

Atendiendo a esta definición hay tres tipos de salud:

- **Psíquica:** referida al equilibrio emocional. Intervienen factores de carácter biológico, individual, familiar, social, económico y medioambiental. La salud mental ayuda a determinar cómo nos relacionamos con otras personas y tomamos decisiones.
- **Física:** referida a la integridad corporal.
- **Social:** referida al bienestar respecto a las demás personas.

El desequilibrio o la pérdida de cualquiera de estos factores, implica el quebranto de la salud.

El trabajo determina en gran parte la salud de las personas. Gracias al trabajo una persona puede satisfacer sus necesidades vitales, pero tanto la salud como la calidad de vida laboral, dependerán de las condiciones en las que éste se desarrolle.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propone un modelo de entorno laboral saludable en el que se establecen unas directrices para proteger y fomentar la salud de todas las personas trabajadoras de manera global.



Este modelo considera cuatro áreas interrelacionadas entre sí:



Hay una serie de problemas de salud que sufren las mujeres relacionados con la actividad laboral:

- Alteraciones y trastornos de salud asociados a trabajos con condiciones laborales deficientes.
- Enfermedades crónicas; altas tasas de enfermedades osteomusculares y depresiones.
- Depresión y ansiedad debidas, entre otros factores, a condiciones laborales diferentes entre hombres y mujeres.
- Violencia contra las mujeres.

La Constitución Española (art.40.2) obliga a los poderes públicos a desarrollar y fomentar una política de protección de la seguridad en el trabajo.

La principal norma que regula en España todo lo relacionado con la seguridad en las condiciones de trabajo es la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Art. 5 apartado 4 recoge *“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.”*

Entendemos pues, que el bien jurídico protegido es la salud de las personas trabajadoras y para que se haga efectivo es necesario aplicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todo el proceso preventivo.

Recientemente se ha conformado el Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM), que promueve el enfoque de género y la equidad en las políticas públicas y sistemas de salud.

El derecho a la seguridad en el trabajo también se especifica en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 19.1.



La Ley de Igualdad 3/2007 (Artículo 27), recoge la integración del principio de igualdad en la política de salud, recogiendo que las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente, así como que las Administraciones Públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

La Ley 12/2010 (Artículo 21) de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha recoge lo siguiente:

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la protección de la salud, teniendo en consideración las diferentes circunstancias, condiciones y necesidades, y con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de la sintomatología de las enfermedades y en los tratamientos.
2. Las mujeres tienen derecho a una asistencia médica especializada en materia de salud reproductiva y sexual, embarazo, contracepción, interrupción voluntaria del embarazo y maternidad, a través del sistema de salud pública.

La misma ley castellano manchega en su artículo 36 apartado i) incentiva la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/as.





GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

LOS RIESGOS
LABORALES

LOS RIESGOS LABORALES

Es importante conocer los riesgos laborales a los que las personas trabajadoras están expuestas.

La expresión riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir algún daño relacionado con el trabajo, que puede manifestarse como enfermedad, patología o lesión.

Cada actividad laboral puede conllevar un tipo de riesgo distinto por lo que debe tener asociado su plan preventivo para evitar o minimizar su gravedad.

Es obvio que no todas las personas trabajadoras desarrollan sus profesiones en las mismas condiciones.

La Ley de Prevención de Riesgos define como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Nos referimos a todo tipo de agentes (físicos, químicos y biológicos que estén presentes en el trabajo) y a las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en los riesgos a que estén expuestas las personas trabajadoras.

Los principales riesgos laborales pueden agruparse en:

- Riesgos del medioambiente o ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ergonómicos.



- Riesgos psicosociales: estrés, síndrome de estar quemado en el trabajo, acoso y violencia.

Nos vamos a centrar en el estudio de los riesgos psicosociales, (y dentro de éstos vamos a hacer una especial mención a los riesgos psicosociales emergentes), y cómo afectan éstos a las trabajadoras y a los trabajadores, analizando los mismos desde una perspectiva de género.

Las condiciones de trabajo no son iguales para las mujeres que para los hombres, ya que sigue siendo predominante la segregación por razones de género, nos encontramos con factores de riesgo como la doble presencia laboral y familiar, la brecha salarial, la segregación vertical o la dificultad que tienen las mujeres en la promoción profesional y en la posibilidad de acceder a puestos de responsabilidad reflejan que hay mayor presencia de hombres en puestos directivos (techo de cristal), no hay una representación igualitaria de mujeres y hombres y nos encontramos con sectores muy feminizados como el sector servicios, en los que se da mayor incidencia de riesgos psicosociales.





GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

FACTORES
DE RIESGO
PSICOSOCIAL

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que existen en el entorno laboral, relacionadas directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo además del entorno social y que son susceptibles de afectar al desarrollo del trabajo y lo que puede ser más grave a la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras.

Si las condiciones psicosociales durante el desarrollo del trabajo no son adecuadas, las consecuencias son que pueden provocar la aparición de conductas y actitudes durante el trabajo que pueden originar daños en la salud de las personas trabajadoras. Los factores de riesgo psicosocial existen en todas las empresas sin importar su tamaño o actividad.

La complejidad de los factores psicosociales viene dada porque a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador/a, y cómo les afecta.

La clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto.

A modo de ejemplo representativo exponemos la clasificación realizada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA).

- Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.



- Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
- Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- Rol: ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- Interacción casa-trabajo: problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.





GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

RIESGOS PSICOSOCIALES
Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

RIESGOS PSICOSOCIALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) considera como riesgos psicosociales en el trabajo a “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica y social) de las personas trabajadoras”.

Para una adecuada prevención se debe incluir la perspectiva de género dentro de la política preventiva de las empresas y centros de trabajo. Incorporando esta visión transversal será cuando se puedan analizar y valorar los riesgos psicosociales de una manera más integral y completa. Obtendremos por tanto una adecuada valoración de los mismos en la evaluación de riesgos y una planificación preventiva que incluya la perspectiva de género y con ello se aportarán las herramientas y estrategias para minimizar las posibles consecuencias dañinas. Ya que no podemos perder de vista que los riesgos psicosociales laborales son más susceptibles de que puedan afectar más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas. Todo ello debido a lo que comentamos en anterioridad, dado que en su mayoría van a estar inmersas en una gran mayoría en contratos a tiempo parcial y temporales, sujetas a altos niveles de rotación y de eventualidad, y con ello con importantes índices de siniestralidad laboral.

Si hablamos de los factores de contenido de trabajo y desarrollo personal con perspectiva de género vemos que las mujeres debido a las desigualdades en las



condiciones de trabajo están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial, ya que realizan tareas más monótonas, con menos posibilidades de promoción y desarrollo profesional y en general, en condiciones laborales más precarias.

En cuanto a la carga y ritmo de trabajo: si hablamos de carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos, tenemos que prestar especial atención al periodo del embarazo. Para ello contamos con la Nota Técnica NTP 413: Carga de trabajo y embarazo. Si los puestos de trabajo no están diseñados con perspectiva de género, menos aún están diseñados para las mujeres embarazadas.

Si tenemos en cuenta el factor tiempo de trabajo y lo relacionamos con el anterior vemos que la exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios rígidos, en jornadas partidas, en horarios rotatorios, que impliquen cambios, turnos, etc.

En atención al factor de la participación y control con perspectiva de género, vemos que las personas que ocupan puestos de mando están expuestas a riesgos con alto control, alto apoyo y altas compensaciones, en cambio las personas que ocupan puestos inferiores están expuestas a los riesgos relacionados con el bajo control, el bajo apoyo y las bajas compensaciones.

Al relacionarlo con el factor de cultura organizacional, hay que decir que en la organización empresarial las actitudes de las personas trabajadoras se ven afectadas por las posibilidades que tengan de promoción y de cualificación profesional, hecho que como hemos visto al tratar la segregación vertical afecta más a las mujeres.

En cuanto a la Interacción casa-trabajo, las estadísticas son claras, son las mujeres las que mayoritariamente se responsabilizan de las tareas familiares y de los cuidados, lo que conlleva que sufran la doble presencia familiar y laboral y doble jornada (doble carga de trabajo) si lo comparamos con la mayoría de los hombres.

Los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son:

- El estrés laboral.
- La violencia laboral.
- El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, relacionados con la propia organización del trabajo.
- Riesgos emergentes derivados de:
 - Dobles jornadas y dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, al interactuar situaciones familiares con las laborales se incrementan los riesgos laborales.
 - Riesgos derivados de actividades feminizadas.
 - La discriminación por razón de sexo.
 - Brecha salarial
 - Riesgos derivados de otros factores de discriminación como son menor participación en la toma de decisiones y en los puestos directivos (techo de cristal), más precariedad laboral, ...

Identificar los factores de riesgo a través de las evaluaciones de riesgo psicosocial con perspectiva de género ayuda a paliar los efectos adversos que estos riesgos



pueden ocasionar y redundarán en la prevención y la protección de la salud laboral de toda la plantilla. Esto permitirá, por ejemplo, que los servicios de prevención puedan detectar y desarrollar actividades preventivas y de vigilancia de la salud, corrigiendo los sesgos de género (EU-OSHA, 2013; González Gómez, 2011; Instituto Navarro de Salud Laboral, 2011).

TIPOS DE RIESGOS.

- El estrés laboral. “Es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (INSST). El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés.

Cuando el estrés se hace crónico, puede suponer un grave deterioro para la salud de la persona.

El estrés tiene graves repercusiones tanto en las personas como en las empresas. La lucha contra el estrés no debe ser algo puntual, debe ser permanente, y debe estar centrado no solo en el presente, sino también en el futuro.

El proceso de prevención desde la evaluación inicial de riesgos hasta la implantación de las medidas preventivas debe llevar una evaluación con impacto de género.

Otros riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral.



GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
Síndrome del quemado o Burnout	<p>Respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (INSST: NTP 704).</p> <p>La Organización Mundial de la Salud (OMS) incluirá el síndrome del trabajador quemado o burnout en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo o al desempleo. Esta nueva clasificación entrará en vigor en 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agotamiento emocional. ■ Sentimiento de inadecuación, la persona siente que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta. ■ Sentimiento de despersonalización. La persona duda o se cuestiona su identidad profesional o personal. Se generan actitudes de aislamiento de carácter pesimista. ■ Sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja. ■ Falta de implicación en los problemas y baja motivación laboral.
Acoso Laboral o Mobbing	<p>Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a ella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (INSST: NTP 854).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estrés. ■ Culpa. ■ Apatía. ■ Dificultad para concentrarse. ■ Si la situación persiste puede derivar en trastornos mentales, trastornos psicósomáticos, y en muchos casos abandono del puesto de trabajo
Tecnoestrés	<p>Estado psicológico negativo relacionado con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC (INSST: NTP 730).</p>	
Cronoestrés	<p>Distribución inadecuada de horarios, de trabajos irregulares, trabajo a turnos y trabajo nocturno.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alteración de los ritmos circadianos, 2. Alteraciones del sueño y de la vida social, 3. Acumulación de fatiga con repercusiones negativas sobre la realización del trabajo.



■ La violencia en el trabajo.

Se entiende que una persona sufre violencia en el trabajo cuando es maltratada, agredida o amenazada y se pone en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento (Consejo de Europa, 2011; EU-OSHA, 2009).

TIPOS DE VIOLENCIA SEGÚN EL INSST	Violencia tipo I	Violencia tipo II	Violencia tipo III
RELACIÓN AGRESOR/A VÍCTIMA	Ausencia de una relación entre la persona que agrede y la víctima.	Existe alguna relación profesional entre la persona que agrede y la víctima (o su entorno de trabajo).	Es la que se produce cuando el agresor tiene una implicación personal con la víctima o su entorno laboral. Dicha implicación puede ser directa o indirecta.
CASOS MAS HABITUALES	Acciones con ánimo de robo.	Agresiones verbales.	Destrucción de material de trabajo de la víctima.
SE DA EN:	Establecimientos comerciales, bancos, lugares de intercambio de dinero.	Seguridad pública, conductores de autobús, personal docente, sanitario.	Cualquier actividad.
TEMPORALIDAD	Hecho puntual.	Durante la prestación del servicio.	En cualquier momento, mientras que la víctima esté relacionada con la empresa.

■ El acoso sexual y por razón de sexo.

El Código Penal en su artículo 184, tipifica el acoso sexual,

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada

o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”

La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 7 diferencia dos tipos de acoso:

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La misma ley en su artículo 48 establece obligaciones tanto a las empresas como a la representación legal de los trabajadores

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (...). Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Es decir que las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones por parte de las personas afectadas, es lo que se denominan protocolos de acoso sexual.

También están obligadas a tener un protocolo de acoso sexual, las empresas cuyos planes de igualdad, así lo recojan.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, incide en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género. En este Real Decreto confluye la prevención del acoso, con la obligación de la puesta en marcha de planes de igualdad de las empresas de más de 50 trabajadores en el año 2022.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha aprobado recientemente el Convenio y la Recomendación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Aspectos más destacados del Convenio:

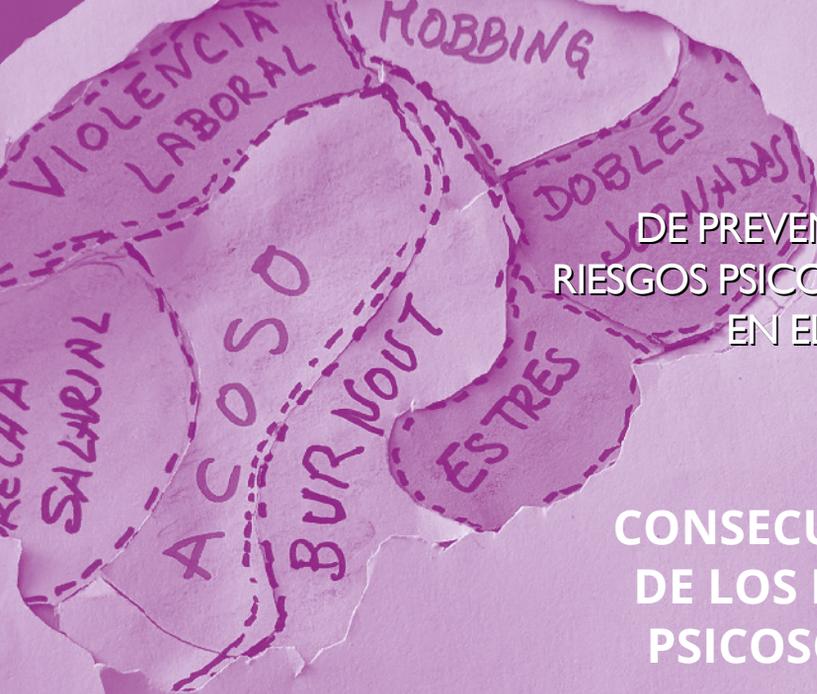
Definición de víctimas de acoso y violencia, incluido el acoso por razón de género y el acoso sexual.

Se extiende la protección frente a estos comportamientos a quienes trabajan cualquiera que sea su relación contractual, incluidas las personas despedidas y las que buscan empleo, becarias, voluntarias y pasantes.

Se incluye la protección de terceros.

La Recomendación (carácter no vinculante), señala la negociación colectiva como instrumento eficaz para prevenir la violencia y mitigar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Tras consultar a las organizaciones sindicales y empresariales, los Gobiernos que ratifiquen este Convenio deberán adoptar políticas integrales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, que tendrán en cuenta el acoso y la violencia por razón de género.



GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

**CONSECUENCIAS
DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES**

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. En el caso de las dolencias o enfermedades derivadas de los daños psicosociales hay que tener en cuenta la gravedad y extensión de los diversos factores que influyan en cada situación y persona.

Las consecuencias afectan a la dimensión física de la persona y a la dimensión psicológica y emocional de la persona (hipersensibilidad, depresión, ansiedad, trastornos de sueño,...).

Las consecuencias afectan también a las organizaciones, lo que deriva en un aumento de la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.; algunas de ellas están recogidas en la siguiente tabla:

Algunas consecuencias de los riesgos psicosociales laborales.

		CONSECUENCIA
ORGANIZACIÓN	COSTES DIRECTOS	Costes de enfermedad, incapacidad temporal, absentismo, accidentes de trabajo,...
	COSTES INDIRECTOS	Descenso de la productividad y de la calidad, reducción de la creatividad, disminución del rendimiento, falta de motivación,...
PERSONA TRABAJADORA	DIMENSIÓN FÍSICA	Trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, cefaleas,...
	CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y EMOCIONALES	Trastorno del sueño, ansiedad, miedos, fobias, depresión, alteración de conductas de alimentación, trastornos de personalidad,...



Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as.

Hemos de tener en cuenta dos factores:

- Por un lado, las características propias de cada trabajador/a (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias.
- Por otro las condiciones laborales y cómo son percibidas y experimentadas éstas por las personas.







GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

**ACTIVIDAD
PREVENTIVA**

ACTIVIDAD PREVENTIVA

El primer paso para la protección de la salud frente a los factores de riesgos psicosociales es la prevención.

Para que esa acción preventiva sea integral se hace evidente la necesidad de hacer una política de prevención de riesgos con perspectiva de género.

La política en materia de prevención de riesgos laborales estará integrada en el sistema de gestión de la empresa. Esto se lleva a cabo, por un lado, a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde deben incluirse también los riesgos psicosociales y, por otro de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre o Planes de igualdad, especialmente en aquellas empresas que tengan una plantilla de 50 o más personas.





GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

EVALUACIÓN DE RIESGOS

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es el punto de partida de una buena prevención de riesgos laborales, ella nos indicará la existencia de riesgos y a partir de su resultado el empresario deberá tomar las medidas pertinentes para eliminarlos o reducirlos.

La evaluación se enmarca dentro del proceso de evaluación que exige el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención: “La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.”

Debe ser revisable y actualizarse si hay cambios en las condiciones de trabajo, y más aún si se han producido daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras.



Se deben evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes, con el fin de eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas tanto las relativas a la organización del trabajo, como a los aspectos sociales del trabajo, y teniendo en cuenta los aspectos relativos a la persona y a la incidencia de éstos en mujeres y hombres.

No tenemos que olvidar que los riesgos psicosociales que no estén evaluados y no tengan las medidas preventivas adecuadas, ocasionan efectos negativos para la salud de las trabajadoras y trabajadores.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

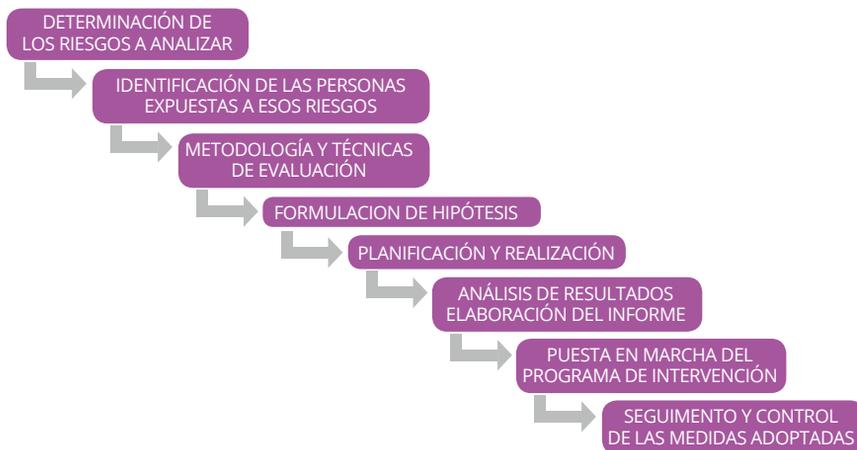
En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, del Reglamento de los Servicios de Prevención cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto.

Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, del RSP, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural.

Como técnicas de evaluación más usuales tenemos las encuestas, entrevistas, grupos de discusión, la observación, escalas,...

Se deben proponer acciones preventivas realistas, proporcionadas y viables.

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben seguir unos criterios que se ajusten a los objetivos y características de la organización. El proceso de evaluación puede estar estructurado en una serie de fases:





GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La planificación incluirá:





GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

INTERVENCIÓN

INTERVENCIÓN

La intervención ha de hacerse a todos los niveles. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:





Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

Para que sean realmente efectivas las medidas preventivas se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que se pudieran ocasionar.

Cada persona trabajadora deberá ser informada de los riesgos psicosociales específicos asociados a su puesto de trabajo o función, así como de las medidas preventivas aplicables para su eliminación o atenuación.





GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

HERRAMIENTAS

HERRAMIENTAS

PLAN DE PREVENCIÓN.

El Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales. Debe incluir:





PLANES DE IGUALDAD

Un plan de igualdad es una forma de organización y gestión de la empresa para conseguir la igualdad de oportunidades real de mujeres y hombres en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión. Por tanto, debe suponer un principio básico en la política de recursos humanos.

El objetivo general de los planes de igualdad es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Objetivos prioritarios:

- Actuar contra los desequilibrios de mujeres y hombres en la organización (acceso, participación, categoría profesional y representación).
- Asegurar que en los procesos de gestión de recursos humanos se aplique el principio de igualdad de trato y de oportunidades. En la selección, contratación, promoción y formación, política salarial y otras cuestiones relacionadas con la gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con el fin de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Será obligatorio también para las empresas cuando así lo disponga el Convenio Colectivo o sea acordado por la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

La elaboración y aplicación de planes de igualdad tendrá carácter voluntario en el resto de los casos, aunque requiere la consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

En cuanto a la obligación de negociar planes de igualdad en empresas de 50 trabajadores/as, tenemos que tener en cuenta que hay un régimen transitorio de 3 años a contar desde el 7 de marzo de 2019.

PERIODO TRANSITORIO	
Empresas de 50 a 100 trabajadores/as	3 años aprobación P.I.
Empresas de más de 100 hasta 150 trabajadores/as	2 años aprobación P.I.
Empresas de más de 150 hasta 250 trabajadores/as	1 año aprobación P.I.



Los Planes de Igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concreto fijarán:

- Objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
- Estrategias y prácticas a adoptar.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Contenido mínimo obligatorio de las materias que contendrá el diagnóstico:

- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- CONDICIONES DE TRABAJO (INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES)
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- RETRIBUCIONES
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo.

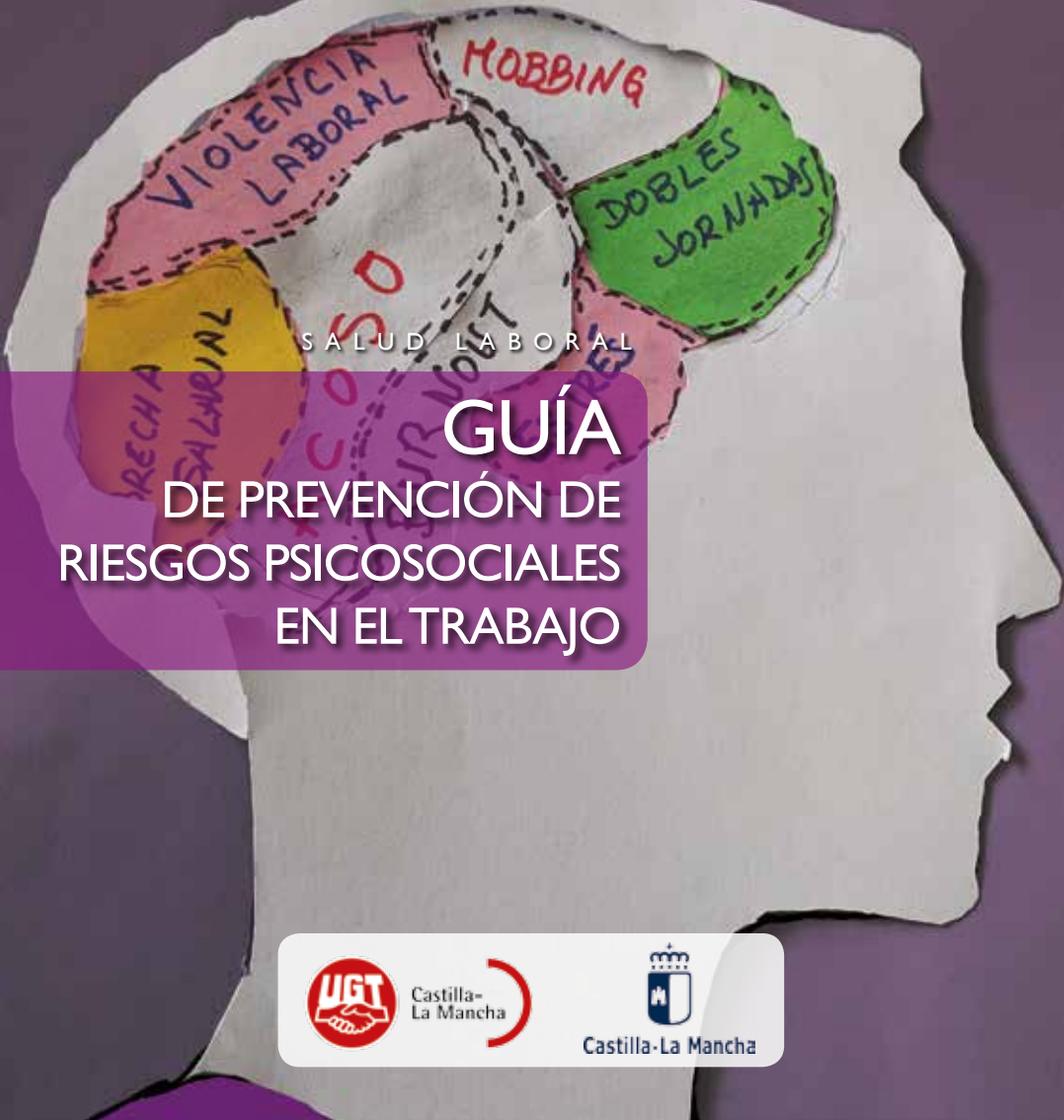


GUÍA
DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Española.
- LOIEMH 3/2007.
- Código Penal.
- Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Notas Técnicas: NTP 413, NTP 704, NTP 730 y NTP 854.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT.
- OIT.
- Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Consejo de Europa.
- Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Guía Laboral.



SALUD LABORAL

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



Castilla-
La Mancha



Castilla-La Mancha