

DECÁLOGO

Actuación de l@s delegad@s frente a los riesgos psicosociales



Con motivo del día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y apoyando la campaña de la OIT, queremos poner en primera línea los riesgos psicosociales en todas sus posibles manifestaciones; riesgos que se han acentuado a raíz de la pandemia de COVID-19 y que se incrementarán en un futuro próximo.

La Tercera Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Emergentes (ESENER-3) nos muestra que España ha reducido drásticamente la participación de los trabajadores en materia psicosocial en los últimos cinco años, si bien el estrés y violencia han estado y siguen estando presentes en cualquier sector (Construcción, Ayuda a domicilio, Trabajo del Hogar, Seguridad Privada, Jardinería, etc.). La situación laboral que vivimos hoy en día provoca un mayor estrés en las trabajadoras y los trabajadores e incluso se desencadenan situaciones de violencia que afectan a su salud; sin embargo, el miedo a perder el empleo conduce a no denunciar estas situaciones.

Desde CCOO de Construcción y Servicios creemos que es de vital importancia que nuestras Delegadas y Delegados promuevan y exijan no solo el cumplimiento legal, escaso en esta materia, sino que vayan más allá con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores se sientan protegidas/os y evitar que su salud física y mental se vea afectada. Por ello, esperamos que este Decálogo de actuaciones básicas frente a estos riesgos sea de ayuda.

1

Exigir una evaluación de los riesgos psicosociales

El estrés y la violencia en el trabajo, en todas sus formas, se deben identificar y evaluar. Es una obligación empresarial (art. 16 Ley 31/1995 y art. 4 RD 39/1997).



2


Pedir incluir la perspectiva de género en la evaluación

En los riesgos psicosociales, el género es importante. Hay aspectos que afectan preferentemente a las mujeres (conciliación familiar, acoso sexual, etc.)



3

Negociar métodos de evaluación participativos

La participación de l@s trabajador@s en el proceso de evaluación es esencial. Presentar el método  **istas** [CoPsoQ-istas21](#).



4

Centrar la intervención en acciones sobre la organización del trabajo

No dejar que las medidas se enfoquen solo sobre la/el trabajador@ (cursos de relajación, hábitos saludables, terapia, etc.). No es una prevención eficaz.



5

Plantear propuestas para mejorar las condiciones laborales que producen estrés y violencia

Conocer lo que nos afecta a nosotros y a l@s compañer@s (la carga de trabajo, la inseguridad, el trato, falta de reconocimiento, etc.) y proponer medidas.



6

Actuar frente a la violencia en el trabajo

No dejar pasar cualquier manifestación de violencia física o psicológica producida en el entorno laboral, menos si es de forma reiterada (acoso).



7

Exigir protocolos de prevención y actuación frente a la violencia en el trabajo

Demandar que se recojan todos los posibles tipos de violencia: interna (empresario a trabajador@, entre trabajador@s), externa, (trabajador@ y cliente), acoso laboral, acoso discriminatorio, sexual y por razón de sexo.



8

Ser parte activa de los protocolos de violencia

Fomentar la creación de una Comisión en la que participen l@s Delegad@s para elaborar el protocolo y posterior seguimiento de los casos que se produzcan.



9

Si se detecta un caso de violencia, indicarle cómo actuar.

Ayudar a l@s compañer@s víctimas. Explicarles las opciones que tienen y que se sientan respaldados. Ofrecer la opción de asesoramiento a través del sindicato.



10

Proponer una formación en riesgos psicosociales

Plantear una formación para trabajadores y mandos sobre estrés y violencia enfocada a la sensibilización, incentivando el trabajo en equipo, con respeto y trato justo, en igualdad y transparencia organizativa.

