

Ante la violencia en el trabajo, actuemos junt@s



¿Por qué una campaña contra la violencia en el trabajo?

La Confederación de STES-i propone un análisis y un debate sobre la Violencia en el Trabajo para avanzar en una convivencia democrática y un trabajo saludable. Nuestro mensaje es claro: Ante la Violencia en el Trabajo: actuemos junt@s

Aprender a reconocer lo que pasa

Es necesario poner nombre a todas las situaciones de violencia laboral que percibimos y reconocemos. Existen conflictos en el trabajo. Sin embargo, la Violencia en el Trabajo tiene un carácter específico:

Se refiere a comportamientos individuales cuando las personas sufren ataques, abusos o amenazas que ponen en peligro su seguridad, bienestar o salud.

Hablamos de Violencia Organizacional cuando se refiere a empresas que mantienen factores de riesgo sabiendo que generan daño y/o accidentes. Imponen situaciones de trabajo (con más intensidad, "alta tensión", deslocalización, flexibilidad o fidelización) que hacen enfermar a los trabajadores (estrés, enfermedades cardiovasculares...). Los principales organismos nacionales e internacionales reconocen la Violencia en el Trabajo (OIT, OMS, Agencia Europea de SSL, INSHT) y los datos son elocuentes; la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo contabiliza las personas afectadas en 12 meses (2003):

- 951.997 por Violencia Psicológica
- 408.301 por Violencia Física de personas de fuera del trabajo
- 116.355 por Violencia Física de personas del trabajo
- 76.159 por Violencia Sexual

Los trabajadores y las trabajadoras sufren estas formas de violencia, en la enseñanza, en la sanidad, en la administración, en el sector servicios, en las empresas en general. Nuestro compromiso sindical exige mejorar las condiciones de trabajo y acabar con el problema que hace sufrir y enfermar.

Qué hemos hecho desde la confederación de STES-I

Hemos estado en los centros de trabajo a través de nuestras delegadas y delegados de prevención en los Comités de Seguridad y Salud con distintas campañas de sensibilización, concentraciones y manifestaciones, denuncias ante las inspecciones de trabajo y formación entre los trabajadores y trabajadoras a través de foros, jornadas y visitas a los centros de trabajo.

La prevención como respuesta

Actuemos junt@s para hacer frente a la violencia laboral, sol@s no podemos. La clave del avance reside en lograr la máxima implicación de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo una nueva complicidad de quienes estén a favor de la dignidad y la democracia. Solidaridad a favor de quienes sufren las actitudes autoritarias, agresivas y violentas en las relaciones dentro de los lugares de trabajo. Los Delegados y delegadas de Prevención y Representantes Sindicales: incluyendo la prevención de la violencia en el trabajo entre las tareas cotidianas, y exigiendo el derecho a un trabajo libre de violencia. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Órganos de Participación: conociendo qué formas de violencia laboral se han detectado (física, acoso sexual, acoso psicológico, violencia

Hemos de propiciar acuerdos y protocolos de actuación discretos y eficaces contra la violencia en el trabajo, en los que participen todos los sectores implicados, con la aportación de los técnicos en prevención.

Actuemos junt@s para hacer frente a la violencia laboral, sol@s no podemos. La clave del avance reside en lograr la máxima implicación de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo una nueva complicidad de quienes estén a favor de la dignidad y la democracia.

organizacional o discriminación), a qué factores responden y qué gravedad comportan. Establecer protocolos de actuación colectivos.

La Dirección de las empresas o Administraciones: Comprometerse inequívocamente en buscar fórmulas efectivas que eviten todo tipo de violencia: ejercida por los usuarios, por los compañeros y por la propia dirección. Realizando en el Plan de Prevención la evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo la violencia, la jerárquica o la que se impone al personal a través de medidas organizativas abusivas y lesivas.

Hemos de propiciar acuerdos y protocolos de actuación discretos y eficaces contra la violencia en el trabajo, en los que participen todos los sectores implicados, con la aportación de los técnicos en prevención. Todo ello supone la existencia de Servicios de Prevención Planes de Prevención real e integración de la prevención en la gestión de las organizaciones.

Nuestra tabla reivindicativa

1. Denunciar la existencia de conductas violentas en los centros de trabajo y contribuir sindicalmente a su erradicación.
2. Identificar y eliminar las formas de violencia (física, verbal, psicológica, sexual, incluyendo la organizacional) en origen: incumplimientos de ley, sistemas de trabajo y decisiones dañinos para la salud y la dignidad,... Exigimos Servicios de Prevención completos, Planes de prevención e integración de ésta en la gestión de las empresas y las organizaciones.
3. Exigir una evaluación de los riesgos en todos los centros de trabajo, también los psicosociales, incluyendo la violencia en el trabajo.
4. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de salud laboral: la evaluación de riesgos y la adopción de medidas deben recoger las peculiaridades del ejercicio de la violencia sobre las mujeres.
5. Adoptar protocolos de diagnóstico, comunicación, registro y seguimiento de casos de violencia en los centros de trabajo. Garantizar protección a quienes denuncian y desarrollar estrategias que minimicen los daños tras los incidentes. Adaptar o cambiar de puesto de



trabajo a las víctimas cuando así lo exija su salud.

6. Información y formación sobre prevención de la Violencia en el Trabajo.
7. Democratización de todos los centros y organizaciones, exigiendo el respeto a las leyes democráticas, laborales y preventivas. Creación de Mesas de Prevención de la Violencia en las empresas.
8. Adopción de medidas que permitan afrontar las diferentes formas de violencia. Inclusión del acoso psicológico: como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores, y -derogación del criterio que hace a las administraciones ser juez y parte en casos mobbing e impide combatirlos en las Administraciones Públicas. Medidas de alejamiento para el acosador de su víctima.
9. Modificación de la ley de la seguri-

dad social que permita que todas las enfermedades relacionadas con el trabajo tengan la consideración legal de enfermedad profesional; posibilidad de realizar informes de salud y propuestas de adaptación en algunas situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria; supeditar las declaraciones de invalidez a las de adaptación cuando ambos procesos están en marcha...

10. Democratizar el actual marco de negociación a través de la modificación del "diálogo social": presencia de todas las fuerzas sindicales. Elaboración de un libro blanco sobre prevención que contribuya a hacer frente con contundencia a la siniestralidad, la precariedad laboral y la violencia en el trabajo.