DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura | Pamplona, 19 de diciembre de 2017 | NÚM. 57

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE SALUD

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.ª CONSUELO SATRÚSTEGUI MARTURET

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 19 DE DICIEMBRE DE 2017

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de una representación del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral para presentar los programas y protocolos de atención al acoso laboral, registro del número de casos en 2016 y 2017 y valoración y conclusiones de los datos registrados.

(Comienza la sesión a las 16 horas y 34 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de una representación del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral para presentar los programas y protocolos de atención al acoso laboral, registro del número de casos en 2016 y 2017 y valoración y conclusiones de los datos registrados.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Arratsalde on. Bienvenidos a todos y a todas. Damos comienzo a esta comparecencia con Iñaki Moreno, jefe del Servicio de Salud Laboral, para que nos presente los programas y protocolos de atención al acoso laboral y la valoración y las conclusiones. La solicitud ha sido por parte de Podemos-Ahal Dugu. Tiene la palabra la señora Sáez.

SRA. SÁEZ BARRAO: Eskerrik asko, señora Presidenta, muchísimas gracias, señor Iñaki Moreno, por estar aquí esta tarde. Quizás por aclarar, porque la Presidenta lo ha dicho y también quizás en el papel aparece de manera genérica el acoso laboral, sí quiero aclarar que nuestro interés fundamental está relacionado con el concepto de acoso sexual en el trabajo y, desde luego, también con el acoso por razón de sexo en el trabajo. Es decir, nos gustaría que se centre más en este tipo, sabiendo que hay más, pero en concreto en estos dos términos.

Sin más, el porqué fundamental es porque sabemos que en estos momentos hay una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el mundo laboral en todos los lugares –por lo tanto, en Navarra también–. Otra cosa es evidente, las dificultades, que es lo que nos gustaría desmenuzar hoy aquí, cuáles son esas dificultades que hacen que haya tan pocas denuncias, tan pocas, y que incluso que aquellas que se dan más bien sean las mujeres que han denunciado las que acaben fuera del mundo laboral y no precisamente quien ha producido el acoso.

Sabemos que no hay datos de este tema, es muy generalizado, es una escasez precisamente por las dificultades en los dos sentidos; y si ustedes los tienen, les agradeceríamos que nos especifiquen por qué son y también si se producen abandonos de trabajos, si les constan este tipo de cuestiones.

En todos los relatos que hayan visto, porque estos días está todo el día, digamos, al pie de la noticia, el tema, porque ha salido dentro del concepto de las violencias machistas, cada vez más están saliendo aquellas cuestiones que estaban más tapadas dentro de ese concepto, y esta es una.

Ha salido la violencia sexual, pero también está saliendo con mucha fuerza todo lo que tiene que ver con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En Navarra vamos a ver qué pasa, pero, desde luego, lo tienen, lo han tenido, con Canal 9 y la Complutense, Estados Unidos, un montón de mujeres en el mundo del cine, el Parlamento Europeo, en Estados Unidos también en el Capitolio… En fin, ha sido, de una manera general, lo que hoy se está hablando a nivel del tema.

Nos parecía importante señalar que en Navarra también hay, y conocer qué medidas tenemos, qué protocolos, si realmente pensamos que nos están sirviendo para detectar algo que es muy difícil de denunciar y que, a partir de ahí, si realmente podemos hacer un buen seguimiento de

quienes lo denuncian y un buen acompañamiento. Ese era un poco el interés de nuestra comparecencia.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias. Tiene ahora la palabra el señor Iñaki Moreno para que nos exponga su parecer.

SR. JEFE DEL SERVICIO DE SALUD LABORAL (Sr. Moreno Suescun): Mila esker galderagatik eta saiatuko nahiz gai honetan zentratzen, nahiz eta nik zerbait zabalagoa prestatu dudan.

[Muchas gracias por la pregunta y trataré de centrarme en este tema, aunque yo haya preparado algo más amplio.]

Decía que me voy a intentar centrar, a la hora de hablar, en los aspectos que preocupan a la proponente o la persona que ha formulado la pregunta, pero lo voy a ubicar dentro del marco de los riesgos psicosociales, que es de lo que fundamentalmente, dentro de lo que llamamos violencia laboral, tenemos más información. Quiero dar las gracias a María José Pérez Jarauta, que es la Directora del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por su presencia aquí de acompañante, lo cual es un apoyo.

Vamos a ver, se nos preguntaba por los años 16 y 17. Sobre el año 17, en tanto que no ha concluido, los registros no están finalizados y, por lo tanto, he preferido aportar los datos del 15 y 16, que también son desconocidos. Es decir, han sido preparados específicamente a raíz de la pregunta que se nos efectúa.

En cuanto al guion de la exposición, vamos a hablar un poquito de algunos conceptos y vamos a presentar datos. Y dentro de ellos, hablaremos de la violencia, y dentro de la misma hablaremos del acoso sexual que preocupa a la Parlamentaria. Posteriormente, hablaremos de qué estamos haciendo y de qué tenemos previsto hacer respecto a esta problemática.

En principio, al hablar de los riesgos psicosociales hay que hablar de organización del trabajo, por un lado, que se integra dentro de lo que se entiende como riesgos psicosociales; hablamos sobre todo de dos modelos que luego vamos a ver reflejados, el modelo de Karasek y el modelo de Siegrist –luego aclararé esto–, pero también de otros aspectos que cada día están teniendo más importancia, por lo menos en otros países, en los estudios que se realizan en otras latitudes.

En principio, los turnos de trabajo, la turnicidad, la nocturnidad, es algo que preocupa y que repercute negativamente sobre la salud de algunos y algunas trabajadores, y la conciliación laboral y familiar, que también dificulta, sobrecarga el trabajo, fundamentalmente por la asignación social de las mujeres, y además también repercute sobre las cargas de trabajo y a la incertidumbre del gestionar tantas responsabilidades o tantas tareas que, insisto, sobre todo en el sur de Europa se le asignan a la mujer.

En cuanto a la violencia, que es todo lo referido a lo relacional, tenemos el maltrato, el acoso moral, el acoso sexual, la discriminación, entre otras razones por razón de sexo, y las agresiones, bien sean internas, dentro de las empresas, o bien sean por usuarios o por personas ajenas a las empresas o a las Administraciones, en este caso.

Y, por último, tenemos los conflictos, que si se prolongan y no se resuelven pueden generar conductas hostiles que acaben en prácticas también de acoso.

Estos son grises y no son independientes. Cuando hay problemas relacionales probablemente subyacen muy frecuentemente problemas en cuanto a una buena organización del trabajo. ¿Qué efectos producen todo este tipo de riesgos o de exposiciones? Fundamentalmente repercute negativamente sobre la salud; trastornos mentales comunes; también hay otros como el síndrome de estrés postraumático o la aparición de depresiones de naturaleza más severa; también determinan el incremento de problemas de hipertensión arterial, de alteración de las fracciones del colesterol en términos negativos o infartos agudos de miocardio.

Es decir, el trabajo también puede derivar en lesiones muy importantes. De hecho, la mayor parte de los estudios, y los más sólidos, donde hay más evidencias, relacionan estos factores de riesgo de los que hemos hablado, bien sean relacionales o de organización del trabajo, con la muerte por infarto de miocardio. Es de donde surge la preocupación, sobre todo por este tipo de factores. También incrementan las lesiones osteomusculares, musculoesqueléticas, los síndromes del túnel carpiano, los problemas de espalda, las cervicalgias, etcétera, etcétera, y también incrementan el riesgo de padecer accidentes.

Además, estas situaciones de disposición a riesgos psicosociales determinan que no se puedan abandonar conductas no saludables o que se adquieran hábitos no saludables como el tabaquismo, la ingesta excesiva de alcohol, el consumo de sustancias ilegales, etcétera. Y también se conoce que tiene efectos sobre la productividad, sobre el absentismo, incrementándolo, y también conflictos familiares y conflictos sociales.

Es decir, que el abanico de efectos es muy importante, con algunos problemas relacionados con la salud pública, fundamentalmente con los grandes problemas de salud pública. Hay bastantes estudios avanzados en relación con problemas de cánceres a través del sistema inmunitario, pero se requieren más evidencias al respecto.

El modelo de Karasek nos dice que aquellas personas que tengan exceso de demanda, exceso de exigencia, exceso de trabajo, elevado trabajo, ritmos altos, plazos cortos para entregar sus trabajos y falta de lo que ahí pone, la actitud de decisión, que es falta de control, falta de autonomía, falta de participación –bien directa individual, bien de forma colectiva indirecta delegada a través de la representación sindical–, se sabe que esas personas están a mayor riesgo de estos problemas de salud que hemos comentado.

Y bien es verdad que esa situación se puede paliar si hay apoyo de compañeros, apoyo de los responsables jerárquicos para la realización del trabajo o de consideración de apoyo a niveles más afectivos. Es decir, preocuparse de cómo ha pasado el fin de semana, o si se va a ir de vacaciones o qué tal está ese día.

Ese era el modelo de Karasek. Y el modelo de Siegrist, que también se ha demostrado asociado al incremento de riesgo de daños, es de lo que hemos hablado, de exceso de trabajo, por un lado, falta de participación, falta de apoyo, falta de control y, por otro lado, que no tengamos compensaciones respecto al esfuerzo que nos supone la realización del trabajo.

Compensaciones en términos de posibilidad de promoción, de justicia en el trabajo, de incertidumbre, de contratos temporales, de falta de programación de tareas, de falta de definición de funciones, de salarios bajos respecto al esfuerzo que nos supone la realización del trabajo… Es decir, toda esta gran área de compensaciones que determinadas decisiones político-laborales están de alguna manera modificando negativamente en los últimos tiempos.

En cuanto a definiciones, he hablado de los problemas relacionales, de maltrato, cuando hablamos –los he puesto rojo destacándolo, no voy a leer las definiciones– de comportamientos tiránicos, presiones, violencia explícita a veces, falta de respeto, etcétera, etcétera.

Acoso moral, cuando hay una serie de conductas de diferente naturaleza, bien de desprestigio, de aislamiento social, de descalificación, de ridiculización, etcétera, etcétera, y además hay intencionalidad o se percibe intencionalidad de hacer daño a la víctima de dicho acoso. Y desigualdad de poder, bien real o bien ficticio; es decir, nos creemos, queremos mantener un estatus en el grupo o en la jerarquía de la organización, y se pretende disciplinar o expulsar a las personas que creemos que ponen en riesgo nuestra situación. A eso se le llama acoso moral.

Hay grises, es decir, no es que una cosa sea maltrato y otra cosa sea acoso… Lo mismo que acoso moral, acoso sexual, a veces se empieza de una manera y evoluciona hacia otro tipo de problema.

El acoso sexual, comportamientos no deseados por la víctima, de diferente naturaleza, que produzca, de todas maneras, o que tenga el propósito o bien produzca en cualquier caso el efecto de atentar contra la dignidad de esa persona, de crear un entorno hostil, intimidatorio, degradante, ofensivo, etcétera, etcétera.

En cuanto a la discriminación, aquí entraríamos con diferentes argumentos que pretenden, por parte de la persona agresora, excusar una conducta también agresiva frente a las personas con la excusa de si es una persona diversa funcional, o si tiene otras convicciones políticas, religiosas, ideológicas, si es joven, si es mayor o si es mujer… Es decir, que aquí entraríamos y ubicaríamos a estas personas en unas situaciones desfavorables negativas en el trabajo o en las relaciones interpersonales.

Tendríamos las agresiones, que pueden ser de naturaleza física cuando hablamos de ataques, o de otra naturaleza: insultos, amenazas, atentados contra los bienes del trabajador o de la trabajadora. Y pueden ser internos, repito, dentro de la empresa, entre compañeros, o externos, por usuarios, usuarias o familiares, alumnos, pacientes, familiares… Todo este gran campo de la agresión externa en el mundo del trabajo.

Y tenemos, como hemos dicho, por último, el conflicto, que el conflicto no es un riesgo, pero sí cuando se cronifica y mantiene este tipo de conductas hostiles contra esa persona, que pueden derivar en prácticas de acoso.

¿Qué datos tenemos sobre esto? Antes de avanzar, quiero decir cuál es la fuente de información en la cual nos basamos. Es interesante, desde mi punto de vista, porque prácticamente es el único sitio en Europa donde se está haciendo este trabajo con respecto a

los efectos en la salud mental de los factores de riesgo psicosociales. Había otro estudio en Europa, en el Reino Unido, pero me enteré en un congreso de que no se continuó. Nosotros esperamos tener más fortuna.

Hablamos de patología laboral de declaración voluntaria –PLDV lo llamamos aquí–, que son enfermedades profesionales reconocidas como tales, pero detectadas por el sistema sanitario público, que nos comunican a nuestro servicio su existencia en tanto en cuanto la mutua, por lo que sea –que son las entidades encargadas de atender los daños derivados del trabajo–, no las han atendido bien por desconocimiento por parte del trabajador de adónde debe acudir o bien porque esta mutua no ha considerado que es de origen laboral y el trabajador y su médico de cabecera o médico o médica de atención primaria consideran que sí; entonces nos los derivan a nosotros para iniciar la investigación sobre el origen de ese daño, de esa lesión.

Son algunas de las enfermedades profesionales –se llaman sistemas centinela de vigilancia de los trabajadores y de las trabajadoras–, como el síndrome del túnel carpiano, problemas de asma, problemas de hombro –desde el 2013–, problemas de disfonía, problemas de dermatosis… Siete enfermedades.

Tendríamos lo que llama la Organización Mundial de la Salud «daños derivados del trabajo», «patologías relacionadas con el trabajo», que llamamos nosotros, que son daños que no se reconocen ni como accidentes de trabajo ni como enfermedad profesional, pero que la evidencia científica muestra su relación con el trabajo. Por ejemplo, todo el campo de la salud mental: no están reconocidos prácticamente en ningún país de Europa estos daños como posiblemente derivados del trabajo en algunos supuestos, pero la ciencia nos dice que, evidentemente, unas malas condiciones de trabajo, de organización, relacionales, nos derivan en trastornos mentales, como hemos comentado anteriormente.

Y tenemos también la enfermedad profesional, que este es un listado de sesenta y cinco o setenta enfermedades oficialmente reconocidas, que se va modificando, se va ampliando poco a poco con una base común europea. Y tenemos los accidentes de trabajo definidos en la Ley General de la Seguridad Social, como toda lesión corporal derivada o producida con ocasión del trabajo.

Sobre las enfermedades profesionales solo quiero señalar una cuestión: hay seis grupos. Uno son las derivadas de la exposición a agentes químicos, productos, sustancias, compuestos, etcétera, etcétera; los derivados de agentes físicos, radiaciones, ruido, vibraciones, esfuerzos físicos; el gran campo de los agentes biológicos, virus, bacterias, hongos, etcétera, etcétera, y la inhalación de sustancias que produzcan otros daños que no estén contemplados en el grupo 1; en el grupo 5, los problemas de piel derivados de exposición generalmente química, y los agentes carcinógenos, los cánceres derivados de exposición profesional.

Aquí hay un estudio interesante del 2008, aunque se refiere a datos del 2006. Es una estimación del porcentaje de subdeclaración de enfermedades profesionales en el Estado español. Y lo que quería comentar aquí es que alteraciones mentales no constan, no se reconocen como tales. Eso es quizá lo más importantes. Y luego los niveles de subdeclaración son espectaculares en algunas patologías, más que en otras. Fundamentalmente, el 90 por

ciento de enfermedades profesionales en nuestro medio, y en Europa más del 80 por ciento, son de tipo osteomuscular.

Ante esta situación, en su momento se hizo un sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores basado en el sistema centinela que he comentado anteriormente, y por el cual los médicos de atención primaria –y las médicas–, y también los de inspección médica del propio sistema sanitario público, nos informan tanto de estas cinco, seis, siete patologías que están incluidas en el programa PLDV –patología laboral de declaración voluntaria– por parte de los profesionales de la atención primaria, y también la patología relacionada con el trabajo.

Y fundamentalmente ya se está centrando, como veremos al final, en los datos, en patologías mentales derivadas de exposiciones a riesgos psicosociales en el trabajo. A partir del 2009, ante el incremento de casos, se habilita un registro de estos daños, de daños psicosociales. Aquí simplemente quiero decir que atención primaria e inspección médica nos comunican a nosotros; un médico, una médica del trabajo investiga la sospecha del origen de este daño y, si a su entender esto es así, lo que hace es registrar el caso.

Además, se pone en marcha la investigación por parte del personal sanitario de los servicios de prevención, que por ley son los encargados de investigar dicho origen, y hacer propuestas preventivas a la empresa, que es lo que nosotros le solicitamos en caso de que sean oportunas, y que nos informen. De todo este proceso al final tenemos un registro, que es de donde vamos a plantear estos datos.

¿Cuántos casos confirmados tenemos? Doscientos treinta y siete en el 2015 y doscientos diez en el 2016. Si vamos a los índices, vemos cómo se ha ido incrementando desde que se habilita el registro. Bien es verdad que los primeros años son asignables a que no es suficientemente conocido el registro, puede ser; también ahí está influyendo quizá que estamos hablando, en 2008-2012, de la crisis, la famosa crisis, el adelgazamiento del personal de las empresas, y a veces no de las formas legalmente habilitadas, sino con determinadas prácticas que permitan este adelgazamiento de las plantillas.

Esa es una hipótesis, en cualquier caso, pero sí que tenemos que está estabilizado en 2014-2015, y parece que empieza en 2016 a descender un poquito la notificación de estos casos, y no sabemos aún por qué. Tendremos que seguir viendo la evolución y estudiar el porqué.

Sexo. En cuanto a este tipo de problemas psicosociales, ya vemos que las víctimas son fundamentalmente mujeres. Más de dos veces de riesgo tienen las mujeres en cuanto a tener daños derivados de este tipo de exposiciones.

Por actividad económica, por grupo de actividad económica, vemos que se dan fundamentalmente en hostelería, en la Administración Pública y en otros servicios, frente a los sectores como la construcción o sectores industriales, industria manufacturera –agricultura incluso–, que tienen unos niveles mucho más bajos, por lo menos de daño sospechado como derivado de este tipo de riesgos.

Hablábamos de otros servicios que tienen unos índices bastante mayores; estamos hablando de organizaciones sindicales, de organizaciones profesionales, de colegios, de ONG, de organizaciones políticas… Es decir, que hay este tipo de prácticas, además de en todo un

conjunto de empresas dedicadas a la reparación de electrodomésticos, de múltiples bienes, peluquerías también y pompas fúnebres, etcétera. Es decir, es una caja donde hay actividades muy diferentes, pero nos permite a nosotros ubicar o identificar colectivos de riesgo donde hay que impulsar programas y prácticas preventivas.

En cuanto a las ocupaciones, me interesa resaltar sobre todo esta última columna, que son las profesiones sin cualificación, que dice el Código Nacional de Ocupaciones, las profesiones que preferimos llamar «elementales». Aquí, el tema de la importancia de este grupo de restauración, salud, seguridad, etcétera, es porque recoge muchas diferentes actividades o niveles ocupacionales o de diferentes actividades económicas. Es una mezcla entre CNAE y ocupación, ranquin ocupacional.

En cualquier caso, nos interesa saber que en las escalas o en los estratos menores en el rango ocupacional este riesgo es mayor, el riesgo de los riesgos psicosociales frente a la dirección o profesionales de más estatus.

Vamos a ir centrándonos en la violencia, y dentro de ella, en los acosos. ¿Qué tenemos de los casos? Tenemos que el 36 por ciento de todos los casos se relacionan con la violencia. Son mixtos en un 20 por ciento, es decir, puede empezar por un problema de organización del trabajo, pero avanza hacia un enrarecimiento de las relaciones interpersonales y acaba en agresiones, en acosos, en estigmatizaciones, en discriminaciones, etcétera, etcétera. Y luego los conflictos no prolongados también, que hemos dicho, cuidado con este tipo de problema, porque es un caldo de cultivo para que aparezcan casos de acoso.

Bien, pues esta es la realidad navarra. Frente al estudio inglés, que, de los cuatro años, de 2009 a 2013 pudimos comparar, ellos tienen un tercio de los casos al menos de organización del trabajo y nosotros no tenemos más que, más o menos en estos dos años, el 10 por ciento de los casos. Y son fundamentalmente casos de problemas de violencia o relaciones inadecuadas.

Si cogemos solo los casos de violencia, tenemos que, en este caso, el 80 por ciento son de maltrato, y el 8 por ciento son de acoso moral. Y en acoso sexual tenemos exclusivamente el 1,9 por ciento de los casos.

Primero, las fronteras no están claras, eso hay que tenerlo claro, eso hay que saberlo, entre el acoso moral y el maltrato. Incluso ya hemos dicho de los conflictos, pero el acoso sexual son tres casos en dos años. Yo recuerdo que, de los datos anteriores, no sé si había nueve casos en seis años. Esto, después de haber pasado el filtro, probablemente, de la vergüenza de la mujer por su situación, de vivirlo desde el aislamiento. Si comparamos con otros países en encuestas, que es otra fuente distinta de información, en el norte de Europa estamos en torno al 3 por ciento de casos de acoso de la población trabajadora, que responde a esa pregunta de «¿usted se ha sentido o ha conocido casos de ser acosada sexualmente en su entorno?». Entonces, el 3 por ciento; 4 por ciento mujeres, 1 por ciento hombres.

Pero si vamos a la encuesta europea, a las encuestas europeas –también de la misma fuente, sí–, en el norte de Europa el 3 por ciento, en el sur de Europa el 0,7 por ciento, o el 1 por ciento, perdón. Y si vamos a la encuesta navarra de salud y condiciones de trabajo o a la encuesta española, estamos en torno al 0,7 por ciento. ¿Por qué? Bueno, pues probablemente

porque haya una visión distinta, una cultura distinta de lo que es acoso sexual en el norte de Europa y en el sur de Europa. Bueno, esto es dinámico también, la percepción de si se está padeciendo un acoso sexual o no. Hace cincuenta años sería una, hace treinta sería otra, y en la actualidad es otra. Es decir, que cada vez este tipo de comportamientos son menos tolerados por parte de quien deben serlo, por parte de las víctimas.

Pero bien es verdad que pasar todos los filtros hasta que nos llegue a nosotros un caso de acoso sexual, primero suele ser un caso importante de acoso, suele estar muy cronificado, suele estar oculto, le cuesta mucho al médico de cabecera, después de hacer muchas indagaciones, investigaciones y consultas, al final, que la trabajadora o la mujer reconozca que además de sus problemas de estómago, sus problemas de estrés, su insomnio, su preocupación, su depresión, está asociado a aguantar en el trabajo una situación de acoso. Esa es una realidad. Es decir, tenemos muy pocos datos de esa realidad.

Hay un estudio del Estado español de 1996, creo –igual me equivoco en el año–, que es muy interesante al respecto, donde establece diferentes grados de acoso sexual y los porcentajes de acoso son mucho más elevados, además. Digamos que en una encuesta no con una pregunta, sino ya un estudio con muchas más preguntas.

En cuanto al acoso moral, insisto en que no están claras las fronteras entre el maltrato, el acoso moral u otro tipo de situaciones de violencia en el trabajo.

Hemos hablado antes de incidencia de casos, de daños, por tanto, derivados de todo el conjunto de riesgos psicosociales y de violencia. Más o menos, exclusivamente de violencia, los indicadores nos hablan de los mismos colectivos: Administración Pública, hostelería y otros servicios. Por lo tanto, no me voy a repetir. Claro, esto suponía el 80 por ciento, prácticamente, de todos los casos, porque de organización del trabajo llegó al 10 por ciento.

En cuanto a este sistema de notificación habilitado con el sistema sanitario público, tenemos que los casos de patología de trastornos mentales comunes derivados de este tipo de exposiciones, a partir del 2014 cada vez tienen más importancia. Bueno, antes también, pero estos años son comparables porque han cambiado un poco metodológicamente.

Entonces, tenemos que del 60 hemos pasado casi al 80 por ciento de los casos que nos notifica atención primaria como con problemas de salud posiblemente derivados del trabajo –que no son ni accidente de trabajo ni enfermedad profesional, las patologías relacionadas con el trabajo–, en un 80 por ciento son de salud mental. Esto es importante, porque hace años decíamos «cuidado con los daños emergentes, cuidado con los factores de riesgo psicosociales». No, cuidado en el futuro no, cuidado ya en el presente. Esto es importante.

Hay otra fuente de datos que he citado simplemente, los accidentes de trabajo. Hay cada vez más, antes no existía ni como fórmula de codificación el ser agredidos por otras personas. Se hablaba de agresiones por seres vivos. Lo mismo podía ser un perro, una vaca o una persona. Esto se cambió hace pocos años y ya tenemos algunos datos. Tenemos ya en este año, en lo que va de año, que es lo que hemos empezado a estudiar –y lamento que sea un año no terminado–, cincuenta y seis casos derivados de agresiones en el trabajo. Agresiones físicas, insultos, etcétera. También es una muestra.

Si vamos a cualquier gran empresa tendremos seguramente más de cincuenta y seis casos. En la propia Administración. Determinadas profesiones, ahí tenemos trabajadoras –fundamentalmente porque la mayoría son mujeres, en este caso– que trabajan en dependencia. El 37 por ciento de los casos de agresiones registrados como accidentes de trabajo en Navarra. Seguridad –policías municipales, policías forales, etcétera, etcétera–, el 30 por ciento, o pertenecientes a empresas privadas; pero mayormente son de la Administración. En el transporte, día sí día también vemos en la prensa que, en determinadas líneas de autobuses, los trabajadores, los conductores, las conductoras, son agredidos, etcétera, etcétera. Bueno, pues es un problema emergente y al cual, evidentemente, habrá que dar respuesta.

Ahora ya nos olvidamos de los casos, nos olvidamos de los daños, y vamos a ver qué consultas recibimos nosotros en el Instituto, en el Servicio de Salud Laboral, en concreto en la sección de prevención, en la Sección Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. No es ya la parte sanitaria, sino la parte técnica. Tenemos que entre el 42 por ciento de las consultas que se nos hacen son sobre violencia; bien interna –este tipo de prácticas de comportamientos hostiles– o de agresiones externas. Cómo abordarlas, qué hacer, qué podemos hacer, cómo habilitar medidas preventivas, etcétera, etcétera; cómo habilitar protocolos. Bueno, de eso hablaremos un poquito.

En cuanto a las conclusiones de estos datos, nos dicen que se están incrementando los daños en la serie, los daños en la salud derivados de estos riesgos; que la violencia cada vez tiene más importancia en el mundo del trabajo; que sobre todo afecta a las mujeres, a las trabajadoras, en ámbitos muy feminizados; que se dan en los estratos de menor rango ocupacional, y que cada vez las organizaciones sociales, las organizaciones sindicales, empresariales, los propios trabajadores, sus delegados, las trabajadoras, nos hacen más, nos demandan más respuestas ante esta situación.

¿Qué hemos hecho, qué vamos a hacer respecto a todos estos problemas? Pues bueno, estos datos nos vienen a ratificar lo acertado de las decisiones que, de alguna manera, se han tomado últimamente. Por una parte, la unidad psicosocial en el Servicio de Salud Laboral estaba ubicada junto a Formación; nosotros creemos que tiene la suficiente entidad como para ser una especialidad preventiva más como la higiene, la seguridad o la ergonomía, y por lo tanto hemos cambiado la organización del propio servicio y es una disciplina más. No está unida a formación ni a nada. Tiene entidad y tiene mucha tarea por delante y la está ejecutando, además.

Por otro lado, incluimos un programa específico de abordaje de los riesgos y de los daños psicosociales en el plan de acción. En este plan de acción hay un programa, como digo, específicamente, y en el mismo hacíamos un análisis de situación más o menos que responde al estado actual de la cuestión. Establecimos una población llana con base en la encuesta de salud y condiciones de trabajo del 2014, publicada en el 2016, donde ubicábamos los grupos preferentes de intervención en la Administración Pública, hostelería, ocio, otros servicios, como se ha reflejado en los datos de los cuales disponemos. También en las ocupaciones de ese *pool* que agrupa restauración, comercios, seguridad, etcétera, y las ocupaciones elementales.

Los objetivos que teníamos era el incremento, la mejora de los sistemas de notificación de este tipo de daños, y la mejora de los riesgos psicosociales en colaboración con todos los agentes preventivos que intervienen en el mundo del trabajo. Y lo que hicimos también en ese programa fue establecer, además de las medidas de las actuaciones de las acciones, establecer un cronograma, identificar a las unidades responsables, incluso a las personas, y establecer indicadores para que nos permitieran evaluar el propio programa, tanto de impacto como de desarrollo, como de actividad.

¿Qué hemos hecho de algunos de estos aspectos en el 2017? En principio planteábamos como una de las actuaciones el promover el cumplimiento eficaz de la normativa. Tenemos un plan de visitas de pequeñas y grandes empresas, de setecientas empresas donde hemos incluido, evidentemente, los aspectos psicosociales a la hora de visitar estas empresas. Nos interesamos por cómo se gestionan y la existencia y la observación de los técnicos para saber si existen o no existen este tipo de problemas en las empresas.

Respecto a la formación de agentes preventivos, se ha realizado ya alguna jornada y hemos acordado, a demanda de la inspección de trabajo, que formemos a los propios inspectores e inspectoras de inspección de trabajo en esta materia para compartir criterios a la hora de que ellos visiten las empresas.

En cuanto, decía, a que vamos a formar parte de las comisiones de investigación de las situaciones de acoso, y además vamos a hacerlo, en caso de que sean de acoso sexual, en colaboración con el INAI, con el Instituto Navarro para la Igualdad. Bueno, pues esto está en prensa, no voy a avanzar más porque próximamente lo presentaremos, con vuestro permiso, y ya está definido.

Vamos a profundizar también en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo. Por primera vez nos hemos interesado por este tipo de accidentes. Ya hemos visto algunos datos prometedores, lamentablemente prometedores. Es decir, que va a haber trabajo. Además, hay que ir parte por parte, viendo qué características tienen, qué variables nos pueden ayudar para establecer programas de prevención, etcétera. Bien, esto ya está hecho.

En colaboración con la inspección de trabajo se ha incluido ya, desde el 2016-2017, en el plan anual de actuaciones de inspección de trabajo y seguridad social en Navarra, los aspectos psicosociales y la colaboración en esta materia –en todos los años desde el 2016, 2017 y ahora en el 2018, que próximamente se reunirá la comisión territorial para firmar este plan–.

También se planteaba la habilitación de sesiones con los médicos de atención primaria. Bueno, comenzamos a hacer estas sesiones, pero son de tal magnitud que, en vez de ir al ciento por ciento, que tendríamos que ir a cincuenta y seis centros de salud, vamos a intentar agrupar y dar sesiones más comarcales que nos permitan no utilizar tantos recursos, pero ya está previsto hacerlo.

Otra de las actuaciones era la de promoción y colaboración entre agentes de igualdad y personal técnico de los servicios de prevención respecto a la realización de protocolos de actuación ante el acoso sexual. Está en prensa una guía para la elaboración de estos protocolos.

También se plantea la elaboración de documentos divulgativos. Están en prensa varios de estos documentos, sobre todo de los aspectos relacionales, de la violencia. Sobre organización del trabajo está pensado hacerlo.

Y después se planteaba que no hay recursos de mediación cuando hay conflictos, este tipo de conflictos que hemos comentado, y está también previsto hacerlo y participar y ofrecer este nuevo servicio por parte del Instituto de Salud Pública y Laboral.

En cuanto a agresiones externas, sería algo que hemos empezado a trabajar. En cuanto a la organización del trabajo también es algo que está previsto. Hemos trabajado este año sobre todo los temas relacionales. Vamos a trabajar la organización del trabajo.

Por último, tendremos también, en el campo de la investigación, que publicar estos datos, que ya he dicho que, lamentablemente, no tenemos a quien compararnos a no ser que en estos dos últimos años haya salido alguna publicación al respecto; nosotros, no obstante, creemos que es importante seguir insistiendo en la importancia que tiene y que van a tener este tipo de problemas en el mundo del trabajo.

Espero haber satisfecho, al menos parcialmente, las expectativas de la persona proponente y del conjunto de ustedes. Y ahora, si quieren hacer alguna pregunta, o… (MURMULLOS).

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias por la intervención y por la explicación. Tiene la palabra la señora Sáez, de Podemos-Ahal Dugu.

SRA. SÁEZ BARRAO: Eskerrik asko, señora Presidenta. Muchísimas gracias, señor Iñaki, y bienvenida, señora María José, que antes no la he nombrado. Bueno, le agradecemos… Primero, lo hemos dicho siempre, consideramos que el instituto, la verdad, trabaja bien. Se lo hemos dicho muchas veces, tanto cuando presentaron aquí diferentes programaciones o planes de lo que están trabajando, como lo que aparece a través de otros medios de comunicación, etcétera; es verdad que consideramos que, en general, lo que se llama la perspectiva de género la manifiestan bastante bien incorporada.

Pero yo, en concreto, sí que quería ir al motivo de esta sesión, que era conocer el detalle de todo lo que nos ha explicado, y además de manera más integral, de todo el concepto psicosocial y de todos los casos, los protocolos que ha nombrado, todos ellos, y por dónde se rigen. Pero como tengo poco tiempo, me quería central en por qué la insistencia de cómo abordar específicamente todo el tema de acoso sexual, de acoso por razón de sexo.

Porque hemos dicho antes que somos plenamente conscientes de no hay dos casos, ni cuatro ni seis, sino que hay bastantes más. Casualmente no sé si usted ha dicho seis y dos, pues ahora mismo no debo tener en la cabeza todos. Es curioso que conozca todos, me extrañaría. Es decir, que seguro que hay muchos más.

El problema, lo que yo creo que nos tiene que preocupar en este asunto, es lo que usted ha comentado de que hay un gran desconocimiento. En Podemos-Ahal Dugu no estamos diciendo que mucha gente actúe de mala manera, sino que hay un gran desconocimiento de cómo poder actuar ante este tipo de cuestiones. Y nos referimos también, en las empresas y en todos los lugares, y para eso, escuchando a las mujeres que lo relatan, yo creo que seríamos

muy muy conscientes si al escuchar la dificultad de explicar lo que me ha ocurrido –que además a veces no es ya que me haya ocurrido con una persona superior a mí, sino también con una persona prácticamente colega mía–, lo que eso mueve en las demás personas, cómo me plantean que no mueva esto, que cuidado que vas a hacerle la vida imposible.

En fin, todas esas cosas que estamos oyendo ahora también en otros temas de violencias machistas, el tema de la desconfianza continua hacia lo que decimos y cómo hay que demostrar esto y lo otro sistemáticamente en lugar de al revés, hace que esto sea muy muy difícil.

Eso, unido a la dificultad. Miren, hay unos análisis que lo dicen claramente muchísimas mujeres, que hay una triple tortura en todo esto. Y lo relatan así, cuando dicen, cuando son acusadas, en ese contexto: cuando lo viven; cuando lo denuncian, por todo lo que les implica tener que dar la cara y cómo son tratadas, y por otro lado también el proceso de después. Porque claro, una vez hecho ese proceso, si consigues que, digamos, se actúe correctamente y se actúe hacia la persona que es acosadora, por ejemplo, y se quede ella en el trabajo, resulta que las dificultades que se le ponen por parte, muchas veces, de muchos compañeros y compañeras, hacen que al final también, como he dicho antes, abandonen los puestos de trabajo.

Y esto está también estudiado y es importante que se incorpore en ese estudio, qué ocurre después. Porque ahí también se relata todo un tema de, como digo, he definido, algunas mujeres lo llaman la triple tortura. En esto, no nos engañemos, las empresas, a veces por desconocimiento, y a veces también porque en estas cosas parece que para mantener el buen nombre hay que tapar todo este tipo de cuestiones.

Lo hemos vivido en otros contextos. La violencia sexual, hasta ahora, había que taparla en las fiestas, en todo, por si acaso, para que no manchásemos el nombre de nada. En este tema también, a veces, el decir: «Uy, si esto aparece nos va a crear problemas», entonces ahí hay un manto que hace que se extiende y hace como que esto no existe. Jugamos, como los niños y las niñas, a esto no está, y si está vamos a intentar pactar algo con esta mujer, indemnizarla, y ya está solucionado.

No, nos preocupa que este es un tema que, como usted ha dicho muy claramente, tiene dos vertientes. Hay una de la discriminación y todo el concepto de violencia machista, pero también lo que tenemos aquí es un problema de salud laboral y de salud de las personas, de su derecho a vivir con tranquilidad desde el punto de vista también de la salud, además de la tranquilidad como derecho humano.

Entonces, queríamos insistirles en eso, que esto hay que escudriñarlo un poco más, hay que despejar más esos datos, es decir, limpiarlos un poco más, y ayudar en más cosas. Compartimos, cuando ustedes están planteando los programas, el plan de acción, creemos que es muy bueno que hagan ese trabajo en colaboración con el INAI. Porque la transversalidad, también es importante que el organismo de igualdad en estas materias de alguna manera esté presente, pero pensamos que hay que hacer más esfuerzos, y de verdad se lo decimos, en simplificar los procesos de denuncias, que sean menos complejos para quien

denuncia. Que, como usted ha dicho, se haga bien el control, esas visitas, y se haga muy bien el control de qué está pasando.

Y que, además, porque acabar con el acoso en esta materia y con el silencio cómplice que existe alrededor significa eso, ayudar a que quien lo vive realmente pueda tener esos cauces a mano y, además, se encuentre con personas especializadas. Que quien le escucha le esté entendiendo y no diga: «No, mira, no pasa nada, esto lo llevamos hacia otro lado». Eso sería muy importante.

Otra cuestión que, para Podemos-Ahal Dugu creemos que se debe de incorporar, además porque la ley foral de 2015 lo dice, y resulta que en todos estos temas quedan como fuera a la hora de tener esos derechos. ¿A qué nos referimos? A aquello de que el tiempo no lo cura todo. Muchas veces se enquista el dolor, y sería fundamental que exista el derecho a esa atención psicológica en estos casos, que es escasa, muy escasa, porque va por otros canales y entonces no se llega a esa atención especializada que ayude, como usted reflejaba, en algunos casos, a avanzar más, y en otros, sencillamente, a detectar qué me está pasando, por qué está ocurriendo todo esto, y hasta dónde puedo llegar.

Por lo tanto, una atención que fuera durante y después, que es recoger el artículo 36 de la ley de 2015, pero que es fundamental la idea de la recuperación. Y para recuperarse se necesita un recurso, un proceso. Entonces, creemos que en esto tiene escasez, y que debemos reforzarlo.

Por otro lado, algo que usted ha señalado también y que nos parece fundamental, y que hoy echamos en falta: claro que sí, para avanzar se necesita que las personas estén formadas y que haya sensibilización. Creemos que hay que hacer una campaña más fuerte a nivel de las empresas, de los comités, de todo el mundo, explicando qué es esto. ¿De qué hablamos cuando hablamos de acoso sexual en el trabajo? ¿Qué es? Cuando hablamos de acoso por razón de sexo, ¿qué es? Vamos a hablar tranquilamente. Vamos a ver, vamos a quitarle miedos, vamos a aprender a detectarlo y vamos a poder apoyar a quienes realmente lo están viviendo. Eso nos parece que falta.

Pero falta no porque no se quiera hacer, sino porque realmente, en general, muchas personas también en las empresas dicen que no saben cómo llevarlo a cabo. Que saben que hay unos protocolos, pero que no hay un trabajo. Y también le decimos que mujeres que sí que lo han denunciado, y que además muy próximamente van a salir públicamente en Navarra también, es una de las cosas en que más insisten: en su entorno laboral, cómo notaban que nadie sabía, que no les entendían, que no sabían de lo que les estaban hablando. Que les decían: «Esto no, estás exagerando, esto no es así». Porque hay escasez de formación.

Eso sería muy fundamental, esa sensibilización generalizada y esa formación específica –como usted ha dicho muy bien– en cuanto a inspectores. En el tema de atención primaria –lo hemos dicho siempre, en violencias machistas, y este es un ángulo también, además de un tema de salud laboral muy claro– la atención primaria es la puerta de entrada de casi todo en este momento, y es uno de los sitios de detección de qué puede ocurrir en el espacio del trabajo. Por lo tanto, reforzarla también mucho desde este punto de vista.

Así que es esta la única aportación que queríamos hacer hoy, que era, primero, hablar de este tema. Porque hay. Hay en Navarra, y hay en las empresas de Navarra. No solo está en Estados Unidos, en la Unión Europea o en Málaga. Está aquí también. Las dificultades reales que hacen que esto esté.

El desconocimiento que existe de que los protocolos son de obligado cumplimiento desde la ley de 2007. Aparte de nuestra ley de 2015, que tiene una serie de cuestiones de cómo abordar, la ley de 2007 obliga a la existencia de estos protocolos. Y en estos momentos, en muchas empresas, no al del Plan de Igualdad, pero sí al del protocolo. El Plan de Igualdad tiene que tener ya un número de personas trabajadoras. Los protocolos son de obligado cumplimiento. Entonces, hay que ayudar a crearlos, ayudar a entenderlos, ayudar a sensibilizar y a formar, y a partir de ahí poner ese camino que haga que quien lo vive, la mujer que lo vive, sienta primero que la entienden; segundo, que la acompañan, y que la acompañan en todo el proceso, y que al final lo que buscan, fundamentalmente, es preparación y poderse quedar en su puesto de trabajo. Y no lo que está ocurriendo ahora, que hay escasísima reparación, muchas dificultades para hablar de ello y, desde luego, se van del trabajo.

Es decir, no solo hubo el caso Nevenka, famosísimo además por el libro del señor Millás. No, hay muchas más, y tenemos que hacer el proceso de acompañamiento. Y usted ha dicho –perdone, acabo ahora mismo– un dato importante: ha señalado a la Administración Pública como uno de los elementos donde aparecían, y con un índice importante. Pues con más razón, en la Administración debemos esforzarnos porque realmente esto esté bien acompañado. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias. Turno ahora para UPN. Tiene la palabra la señora Ganuza.

SRA. GANUZA BERNAOLA: Gracias, Presidenta. En primer lugar, quiero agradecer las explicaciones del señor Moreno y felicitar por el trabajo al instituto, al señor Moreno y a la directora del instituto, y también por compartir lo que ha explicado del cambio de organización, del programa específico del plan de acción.

Después de las conclusiones y de las valoraciones que ha dicho, yo creo que todos estamos de acuerdo en que hay que lograr entornos más saludables en el trabajo y contar con los protocolos. Porque tenemos que regular las formas de intervención ante un acoso de todos los tipos. Yo me voy a referir al acoso laboral de todos los tipos. Yo creo que hay que evitar improvisaciones, que muchísimas, en situaciones así, ocurren en muchísimas empresas y hasta en la Administración, para evitar los futuros prejuicios que tienen difícil reparación, muy difícil reparación.

Como bien ha explicado usted, influyen en la salud; en la salud del trabajador; en el entorno familiar; también en la empresa; en el absentismo; en el mayor gasto económico por parte de la gente que se encuentra mal de salud, que se encuentra enferma. La verdad es que yo creo que hay que hacer intervenciones rápidas y eficaces para evitar todas estas consecuencias de acoso.

Yo creo que hay que incidir, muy importante, en la detección precoz de todos estos casos, que muchas veces se llega un poquito tarde, y es muy importante la información, y la información a todos los trabajadores, a los representantes sindicales, a los empresarios. Como ha explicado, creo que en Navarra existe un manual, pero tal como lo ha explicado yo creo que es muy burocrático, muy lento, y yo creo que algo habría que hacer por mejorarlo. Porque desde que se registra el caso, hasta que se actúa –es mi opinión, luego me dice–, por los pasos que ha explicado, yo creo que son un poquito lentos. Viene explicado que hay un buen procedimiento de prevención, resolución y seguimiento, pero lo veo un poquito lento.

Y creo que hay que vincular el protocolo al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y que tienen que estar reflejados todos los tipos de acoso en el mismo. Todos, sean los que sean: moral (como ha explicado), sexual (bueno, por razón de sexo), con el objetivo de prevenir, identificar, evaluar, intervenir y luego el seguimiento, que es muy importante continuar con el seguimiento.

Quiero incidir en la prevención precoz, que me parece muy importante. Y luego también es muy importante incluirlo dentro de los planes de igualdad. Y yo creo que también es muy importante acordarlos en la negociación colectiva, a la hora de las empresas, con los representantes y sindicatos, creo que es muy importante acordar este tipo de protocolos. Y compartir todo lo que se está haciendo desde el instituto, pues que sí, que algo se puede mejorar, yo creo que la rapidez. Creo que es un poquito lento y demasiado burocrático. Muchísimas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias, señora Ganuza. Tiene la palabra ahora el señor Eraso, por parte de Geroa Bai.

SR. ERASO SALAZAR: Gracias, Presidenta. Buenas tardes, María José; buenas tardes, señor Moreno. Muchas gracias por la extensa explicación que nos ha dado esta tarde sobre los riesgos psicosociales. Ha hablado de los riesgos relacionados con la organización del trabajo y con la violencia.

La verdad es que los de la organización del trabajo los hemos pasado un poco más por encima, nos hemos dedicado más al tema de la violencia. Lo podemos hacer así, pero vamos, en cualquier caso, la mala organización del trabajo es una causa importante de riesgo psicosocial. Seguramente, los menos conocidos, los riesgos psíquicos. Yo lo digo por lo que me toca; las depresiones por malas condiciones de trabajo, por excesiva presión, es un problema. Y muchas veces los médicos no lo relacionaban con problemas laborales. Una depresión a lo mejor es genética, porque tu padre o tu madre también tuvo en su día una depresión. Y puede ser un problema serio.

En cuanto al tema de la violencia, yo lo único que digo es que el Plan de Salud Laboral me parece que es un muy buen plan, que recoge los objetivos, las acciones y las evaluaciones. Sí que a lo mejor es un poco lento en la aplicación, pero creo que es muy completo y que tiene unos objetivos muy claros para mejorar las condiciones de trabajo, y luego propone realizar acciones conjuntas del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra con la inspección de trabajo, que es una cosa lógica. Y habla también de realizar procedimientos de prevención y actuación.

Se ha hablado también de la formación. Es fundamental. Evidentemente, la formación es fundamental. Yo creo que poner este plan de salud laboral en manos de las empresas donde hay una representación sindical, o donde hay representación de las trabajadoras y los trabajadores, no es tan complicado. Yo creo que puede ser fácil. Ya lo ha dicho la señora Ganuza y se ha dicho aquí también. Una de las posibilidades sería incluir todo este protocolo dentro del Plan de Igualdad. También puede ser la negociación colectiva siempre. Igual no es lo más importante si está en el Plan de Igualdad o en la negociación colectiva, sino siempre y cuando esté negociado por la empresa, por la parte social, por todos los agentes implicados. Yo creo que eso sería lo fundamental.

Sí es verdad que luego hay otros trabajos –porque esto es en las empresas donde hay representación; en las medianas y grandes empresas puede ser más fácil–, en las pequeñas empresas y en trabajos, por ejemplo de servicio doméstico, donde es muy difícil acceder a la labor inspectora, a lo mejor ahí se producen casos de abuso, de discriminación, etcétera, etcétera, y son muy difíciles de localizar, y es muy difícil que esas personas que han sido acosadas o discriminadas sepan dónde y cómo denunciar. Por eso a lo mejor sí que hace falta una campaña muy profunda en ese sector que no está tan visibilizado.

Y luego, en pequeñas empresas, yo creo que también esto puede venir mucho a raíz de esta crisis que hemos vivido, que estamos viviendo, que hay muchas personas que sufren estas discriminaciones, estos acosos, y se niegan a denunciar por miedo a perder el trabajo. Entonces yo creo que la labor inspectora tiene que ser muy potente en el trabajo visible de calle, pero también formativo de cara al ciudadano que acoge en su casa a una persona, o lo que sea, para evitar todos estos males.

Termino. El plan me parece muy bueno. Creo que recoge unos objetivos y unas acciones importantes. Pero sí que hay que meterle mano y ponerlo a funcionar lo antes que se pueda. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Eskerrik asko zuri. Turno ahora para la señora Ruiz por parte de Euskal Herria Bildu.

SRA. RUIZ JASO: Mila esker, presidente anderea. Arratsalde on guztioi. Ongi etorria izan zaitezte, Moreno jauna eta Pérez Jarauta anderea. Beti bezala plazerra da gaur zuen azalpena entzutea.

[Muchas gracias, señora Presidenta. Buenas tardes a todos. Quiero darles la bienvenida, señor Moreno y señora Pérez Jarauta. Como siempre, hoy ha sido un placer escuchar sus explicaciones.]

Bueno, pues yo también había entendido que la comparecencia estaba solicitada en términos más generales y, aunque tiene una relación intrínseca lo que está planteado por la señora Sáez, yo también iba a hablar primero en términos generales. Luego también cómo no iba a hacer referencia –ya que hablamos de problemas relacionales, que al fin y al cabo están basados también en la desigualdad por diferentes motivos–, cuando hablamos del acoso más específico en mujeres, y el acoso por razón de sexo, hay una desigualdad que, desde el principio, estructuralmente, evidentemente, afecta. Y los datos ahí están.

Yo creo que es importante, y agradeciendo de nuevo la explicación, una buena definición y el situar bien de qué estamos hablando. Creo que la primera parte de la explicación ha sido clara. Cuando hablamos de lo que está recogido en el Plan de Acción de Salud Laboral 2017-2020, en concreto del programa de detección de riesgos y daños psicosociales, creo que la parte relacional, al fin y al cabo, de violencia, de conductas hostiles en un entorno laboral, es un problema de primer orden. Y creo que, dentro de esos diferentes tipos de acoso, evidentemente, hay que establecer también mecanismos que seguramente no sean iguales en todos los casos. Creo que es bueno diferenciar, tal como se ha hecho, las diferentes vertientes que tiene este problema.

Creo que también es importante –tal como se ha señalado, y si estamos hablando sobre todo en el ámbito de la prevención y de la actuación cuando se registran y hay que hacer frente a este tipo de denuncias– ver en qué entornos o qué entornos, qué tipo de empresas, qué tipo de entornos laborales son los más vulnerables a padecer, a sufrir, a que se den, a que suceda este tipo de casos. Yo creo que hablar inevitablemente de la organización del trabajo, hablar también de la gestión, por parte de la empresa o de esa institución, de los conflictos, es importante.

Yo creo que se han apuntado cuestiones interesantes. En un contexto en el cual la incertidumbre; la temporalidad; las condiciones precarias de trabajo; la competitividad que se establece muchas veces entre compañeros y compañeras de trabajo, cuando hay un ERE o cuando hay un recorte de plantillas, por quién se va a quedar –aunque sea pisando al de al lado, porque se va a quedar con determinado puesto de trabajo–; la jerarquización cada vez mayor; la falta de participación de los profesionales; la falta de información… Todos esos factores, evidentemente, tienen incidencia directa en las relaciones entre iguales y también con las jerarquías superiores. Y por lo tanto son un caldo de cultivo evidente y claro para este tipo de situaciones.

Creo que no es casualidad, y eso también dentro del plan de acción aparecía como una idea previa, y que se constata también en los datos, que es en los colectivos de menor rango donde más se dan este tipo de situaciones, en los colectivos más feminizados, sector servicios, hostelería, también la Administración. Pero es cierto que en las diferentes instituciones y en empresas más grandes en los últimos años sí que se ha ido haciendo un camino en este sentido, en la implementación de protocolos.

Pero también es verdad que eso no es suficiente y que, aunque tenemos todo el trabajo que se está haciendo, todavía queda mucho camino por recorrer en lo que respecta a pequeñas y medianas empresas, y más cuando hablamos de hostelería, donde las condiciones laborales, hoy en día, son las que son.

Luego también creo que la gestión de los conflictos por parte de las empresas, la sensibilidad, la formación que haya o no haya, si hay protocolos o no, las actitudes negacionistas que haya por parte de las direcciones de las empresas son elementos, desde luego, que impiden que se pueda hacer una política de prevención de este tipo de situaciones. Que se hagan evaluaciones de clima laboral, de satisfacción laboral. Todos esos elementos siempre van a favorecer o por lo menos van a prevenir, en cierta medida, este tipo de conductas.

Decía que, en el caso de acoso laboral, los datos ahí están, normalmente se habla de relaciones entre iguales, de *mobbing*. Se suele relacionar el acoso laboral con el *mobbing*. No es solo *mobbing,* evidentemente, pero lo decía antes, el *mobbing* o el acoso laboral se suele identificar con conductas hostiles o conflictos prolongados entre iguales. Cuando hablamos y cuando vemos en los datos que las mujeres somos doblemente susceptibles de padecer este tipo de situación, este tipo de conductas, evidentemente estamos hablando de que partimos de una situación de desigualdad ya de entrada.

Por lo tanto, no es casualidad que las cifras de acoso laboral propiamente dicho, por razón de sexo, aunque sean bajas, probablemente estén encubiertas en otro tipo de acosos. Desde luego que aparecen como el maltrato o como otro tipo de discriminaciones también. Creo que hace falta un tratamiento específico, no la desagregación de los datos por sexos, sino también actuaciones también específicas que creo que en alguna medida están contempladas ya en ese trabajo en común, que se está haciendo y que se tiene que hacer con el INAI, por ejemplo.

Creo que algunos de los indicadores, que también se han citado algunos, pero los que ya aparecen dentro del programa, en el propio programa, están previstos, y en algunos se han dado pasos. Sabemos que este tipo de actuaciones requieren su tiempo, que el instituto también tiene los recursos que tiene y que, evidentemente, hay que ir priorizando actuaciones y hay que ir –sobre todo, y yo creo que eso es lo importante– trazando un camino. Pero creo que el tema de los protocolos, de trabajar también tal como está haciendo en inspección, poniendo como un elemento de primer orden el tema de los riesgos psicosociales, creo que es un factor que va a ser determinante también en el futuro.

Y también, ya para acabar, algunas cuestiones que están relacionadas también con los indicadores que se habían establecido. Podríamos tener una aproximación, por ejemplo, del número de empresas, ahora mismo, una estimación de las que cuentan con protocolos concretos contra el acoso laboral, con protocolos más específicos también contra el acoso sexual propiamente dicho o por razón de sexo. Podríamos tener algún ejemplo de buenas prácticas para hacer extensible y para trabajar también con diferentes empresas en diferentes ámbitos.

Y luego también se ha dicho que está previsto que el propio instituto juegue un papel, y creo que tiene que ser determinante, en materia de asesoría y en materia de mediación también, que puede ser un elemento interesante. Cómo se puede ir implementando esa asesoría, sobre todo a la hora de elaborar esos protocolos. Se ha dicho que está previsto, que está en prensa o que están a punto de punto de publicarse esas guías o esos protocolos donde las empresas, sobre todo las empresas pequeñas –donde hay menores posibilidades o menores obligaciones para establecer tanto planes de igualdad como planes de prevención de riesgos laborales–, puedan ver por lo menos unos ejemplos que puedan ser válidos para mejorar, en su caso, el clima laboral y para poder prevenir este tipo de conductas.

Sin más, por nuestra parte, le queremos agradecer el trabajo que está realizando y le animamos a continuar en esta línea.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Eskerrik asko. Turno ahora para el PSN. Tiene la palabra la señora Medina.

SRA. MEDINA SANTOS: Gracias, Presidenta. Buenas tardes a todos y a todas. Lo primero, quiero dar también la bienvenida al señor Moreno y a la señora Pérez, y quiero agradecer las explicaciones extensas y muy concretas, por otro lado. Compartimos que, en el tema del que estamos hablando, es muy importante definir de qué estamos hablando, qué es el acoso sexual, qué es el acoso laboral, y diferenciarlos. Creemos que es importante actuar de manera diferente y específicamente con muchísimos más protocolos en el caso del acoso sexual.

Nosotros entendemos –usted también lo ha dicho– que el acoso por razón de sexo es mucho más difícil de probar, y ya son difíciles de probar, que otro tipo de riesgos. Suele permanecer mucho tiempo oculto, suele ser un problema cronificado y, en este sentido, lo ha dicho también la señora Sáez, no llega a ser denunciado.

En uno de los estudios que he encontrado ponía que el 18,3 por ciento de las mujeres trabajadoras españolas ha sufrido alguna vez acoso sexual. Estamos hablando de un 18,3. Y un 50,4 por ciento de las trabajadoras padecen o han padecido acoso ambiental, que se refiere a chistes de contenido sexual, comentarios sobre el cuerpo, vestimenta y otras conductas. Sin embargo, de estas solamente un 3 por ciento denuncian.

Con lo cual, esto nos lleva a dos conclusiones. Una, que muchas veces el acoso sexual es muy sutil, a veces es una conducta muy asimilada por todos y por todas, y se deja hacer. Es como que va sucediendo y nadie para el asunto. Y, por otra, también es muy difícil de probar. Es muy difícil, a la hora de denunciarlo, que las mujeres se sientan lo suficientemente seguras como para no intentar otro tipo de soluciones antes de denunciarlo.

En este sentido, nosotros sí que creemos que durante estos años se ha avanzado mucho –es verdad que los años de la crisis nos han echado para atrás y debemos también relanzar este tipo de cosas, ¿no?– en los riesgos ergonómicos. En los riesgos ergonómicos creo que se ha avanzado mucho, pero no así en los riesgos psicosociales. Muchas veces se han quedado en un segundo plano, y los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas y la negociación colectiva muchas veces los han dejado al margen, y el objetivo ha sido mucho más de aspectos ergonómicos. Y si esto ha sido así, además, ha sido aún más inexistente, ya también lo ha dicho la señora Ruiz, en las empresas pequeñas.

En las empresas mayores existe el comité de empresa, existe el delegado de prevención por ley; pero en las empresas más pequeñas –muchas de ellas feminizadas la mayoría, porque son sectores mucho más feminizados– muchas veces no tienen ese delegado de prevención, no tienen los recursos ni materiales ni humanos para hacer un trabajo mucho más profundo y, por lo tanto, es mucho más complicado hacer una labor de prevención y de actuación.

Nosotros creemos que es importantísimo, por un lado, es fundamental el actuar en el ámbito de la prevención, y para eso es importantísimo generar conciencia. Generar conciencia de lo que es el acoso sexual, de lo que es el acoso laboral y, a partir de ahí, es mucho más fácil que se cree esa conciencia de tolerancia cero o de no tolerancia ante cualquier tipo de situación que se dé. Por eso decimos que es importante, y compartimos la tarea de inspección que se está haciendo desde el instituto, y creemos que es importante que se ponga el foco, sobre todo, como digo, en las empresas pequeñas y en esa labor de prevención, en esa labor de formación de los trabajadores, de las trabajadoras.

Porque muchas veces lo que pasa es que, en las que hay, hay protocolos, pero no se dan a conocer. Con lo cual, es importantísimo que todo el mundo en la empresa sepa qué hacer ante un caso de estos. Que no ocurra que, encima de la confusión, no se sepa muy bien cómo actuar. Creemos que los protocolos son importantes, pero también es importante que se den a conocer. En ese sentido, ya lo ha dicho la señora Ruiz, nos gustaría saber si hay algún protocolo o algún caso que puedan servir de referencia de buenas prácticas para poder también utilizarlo como difusión al resto de empresas.

Para terminar, nos parece fundamental la coordinación con el INAI. Nosotros apostamos por que las políticas de igualdad sean transversales y, en este sentido, creemos que la coordinación de todos los departamentos, y en este caso del instituto con el INAI, es fundamental para ayudar a estas mujeres que se encuentran en esta situación, y sobre todo saber cómo actuar ante casos de este tipo. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias, señora Medina. Tiene la palabra, por parte de la Agrupación de Parlamentarios y Parlamentarias de Izquierda-Ezkerra, la señora De Simón.

SRA. DE SIMÓN CABALLERO: Muchas gracias, señora Presidente. Arratsalde on. Buenas tardes, señorías, muy buenas tardes, señor Moreno, señora Pérez, también. Bienvenidos a ambos… No, a ustedes y a usted, que no quería utilizar el masculino, perdón. En todo caso, señor Moreno, muchísimas gracias por estar aquí, por su intervención y por sus explicaciones, que nos han parecido muy interesantes. No solo en relación con el plan de acción, que por cierto esperamos que se desarrolle pronto y con éxito, sino el trabajo de análisis que han hecho y que han presentado, porque claro, es fundamental. *(Murmullos).*

Decía que es fundamental qué tipo de situaciones de acoso, de violencia laboral se pueden dar y de hecho se dan, para poder actuar sobre ellas. Por lo tanto, en este sentido, insisto y reitero las felicitaciones, y espero y quiero hacer un llamamiento al departamento y al Instituto de Salud Laboral para que se ponga a trabajar en ello.

Yo creo que lo que está claro es que hay trabajadores y trabajadoras en el mundo, en Europa, pero en particular en Navarra que están sometidos y sometidas a esas situaciones de violencia y de acoso laboral. Eso es así y sabemos que está ocurriendo todos los días, que está ocurriendo en cada empresa, incluso a lo mejor está ocurriendo aquí, donde estamos trabajando, en el Parlamento, todos nosotros y todas nosotras. Por lo tanto, eso es así y es evidente que hay que actuar sobre los factores, sobre los factores que provocan, que hacen que ese acoso se produzca.

Yo quiero hacer una reflexión al respecto, porque en la medida en que las condiciones laborales, como usted ha dicho, influyen en la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, bajo nuestro punto de vista esas condiciones laborales también influyen en que se produzcan ese tipo de casos de acoso, de abusos, de violencias, y en particular las violencias y los acosos hacia las mujeres.

Ahí están la reforma laboral, los trabajos en precario, las jornadas interminables, las jornadas flexibles, las jornadas indeterminadas –porque uno nunca sabe cuánto tiene que ir a trabajar–,

y eso genera una tensión; una tensión en todos los trabajadores y en todas las trabajadoras, que yo no tengo ninguna duda, no he hecho ningún estudio sobre esto, pero no tengo ninguna duda de que influyen en esas actitudes agresivas hacia el compañero o hacia la compañera. La presión, el poco reconocimiento del trabajo del otro, esa competitividad mal entendida, esa competencia mal entendida. Es decir, que hay un montón de factores que yo no se los voy a explicar a usted porque estoy convencida, señor Moreno, que lo controla usted a la perfección.

Pero, en este sentido, hay que trabajar, hay que abordarlo en los tres ámbitos: la detección, la actuación y la prevención. Yo creo que en la detección a mí me parece que es muy importante influir, o insistir, o recuperar, o reforzar las acciones formativas de los trabajadores y de las trabajadoras. Yo creo que, en este caso, las fuerzas sindicales tienen mucho que hacer.

¿Y por qué digo esto? Porque aparte de que es muy difícil detectar cuando se está produciendo una situación de estas, es que los compañeros y las compañeras de trabajo estamos ahí. Estamos todos los días. O bien no sabemos mirar o bien no sabemos ver. Y yo creo que es muy importante esa formación para aprender a mirar, para aprender a detectar a reconocer esos síntomas, porque yo la poquita formación que he recibido al respecto sí que me ha ayudado. Y al final uno o una termina reconociéndolo.

En cuanto a la actuación, es fundamental, como decía, el tener esos protocolos. Ahí la mediación yo creo que también podría jugar un papel importante. Y luego es fundamental la prevención, cómo se podría prevenir que esto ocurriera. Y esto tiene que ver con las condiciones laborales, con esta reforma laboral, con la discriminación, en el caso de hombres y mujeres, la discriminación que ya se da en todos los ámbitos entre hombres y mujeres. Quiero decir que esto es tan amplio tan amplio que, coincido también con usted y con las compañeras que han intervenido, y compañero, antes de mí, en la medida en que es fundamental coordinar con todos los agentes tanto sociales, sindicales, como políticos e institucionales que tienen algo que ver en esta cuestión.

Por lo tanto, le agradezco una vez más que esté aquí, y adelante con este trabajo que yo creo que va a ser fundamental para mejorar las condiciones de vida y las relaciones entre todos y entre todas. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias. Tiene ahora el turno el señor Iñaki Moreno para contestar a las preguntas formuladas.

SR. JEFE DEL SERVICIO DE SALUD LABORAL (Sr. Moreno Suescun): Voy a contestar o hacer algunos comentarios sobre las preocupaciones que han expresado, que también son compartidas en gran medida por parte de los actuales responsables, de las personas responsables del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y del propio servicio y secciones de Salud Laboral.

A nosotros nos preocupa mucho. Tenemos un buen sistema de notificación, tenemos un sistema prácticamente único. Nos permite saber la importancia, conocer los grupos de más riesgo, pero solemos decir que nosotros sabemos contar daños, pero lo que tenemos que saber es prevenirlos. Es decir, que nuestra preocupación es esa.

Desde ese punto de vista, compartimos bastantes de las cosas que se han dicho, en el sentido de, por ejemplo, que somos lentos. Las bajas de incapacidad temporal, generalmente común, porque estamos hablando de daños que afectan a la salud mental y, por lo tanto, no son contingencia laboral, son de las más prolongadas. Pronto conoceremos los datos públicos sobre la incapacidad temporal del año anterior, y esto viene reflejándose aquí y en otros países.

Entonces, algo no hacemos bien, y algo hay que rectificar. He puesto antes una transparencia, un Power, donde se planteaba que nosotros lo que hacemos cuando tenemos los datos y los casos y confirmamos o ratificamos la sospecha del médico o la médica de atención primera, es poner en marcha los servicios de prevención. Claro, servicio de prevención que tiene recursos sanitarios, es decir el 50 por ciento de los trabajadores y trabajadoras de Navarra. ¿Qué pasa con el resto de empresas, sobre todo pequeñas? No sabemos.

Entonces, el propio sistema preventivo del cual nos hemos dotado, que no estaba pensado así, es que cada empresa tenga sus propios recursos preventivos. ¿Qué es lo que ha pasado en el Estado español, a diferencia de otros países? Que se han externalizado. En vez de integrar la prevención en la empresa, habiendo responsables, integrando en todos los niveles jerárquicos, que cada uno sepa sus tareas para evitar daños, riesgos, etcétera, etcétera, lo subcontratamos. Antes teníamos un servicio médico satélite de la dirección, que se le hacía caso o no se le hacía caso, y ahora lo tenemos más lejos, lo tenemos fuera.

Esto no lo digo yo, lo dice el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, lo dicen muchos autores, que esto hay que cambiarlo. Porque esos servicios ajenos, además, atienden en menor grado a las pequeñas empresas, porque son entidades mercantiles que buscan beneficio. Entonces, claro, van a atender fundamentalmente a la grande y mediana empresa.

Tenemos que reflexionar entre todas y todos para ver si esto es suficiente o si tenemos que pensar en un cambio de modelo, y qué papel deben jugar las Administraciones Públicas en atender sobre todo a los ámbitos más débiles. Esta es una preocupación en la cual nosotros estamos trabajando e intentaremos aportar algunos elementos de solución a esta situación.

En cuanto a la prevención, yo estoy de acuerdo en que la formación es importante. Por primera vez se está haciendo una formación generalizada a todos los delegados y delegadas de prevención nuevos desde el propio instituto, y a este año creo que han pasado –igual me equivoco en la cifra– unos ciento setenta delegados y delegadas, lo cual no está mal, en pocos meses, a partir de junio, mediando el verano.

Y, evidentemente, uno de los elementos que está incluido, o de las partes de la acción formativa es todo el tema psicosocial, para que todas y todos, y sobre todo insistimos en aquellos ámbitos donde creemos que hay más problemas. Hacemos una formación un tanto a la medida en función del sector de proveniencia, con participación, en una parte de esta formación, de las propias organizaciones sindicales, porque entendemos que su compromiso debe ser importante y explícito y también tienen criterios propios para abordar la situación de los riesgos laborales en las empresas.

Insisto, la psicosociología está incluida como un elemento equiparable a la higiene, a la seguridad o a cualquier otra disciplina. Por otro lado, siento decir que muchas de las cosas que se nos demandan están en prensa o estamos próximos a tener datos. Es decir, todo esto de en cuántas empresas hay protocolos, en cuántas no. He hablado de que estamos visitando setecientas empresas. Por lo menos de las pymes, de las de menos de diez trabajadores, tenemos prácticamente realizado en torno al 70 por ciento de las visitas, y esperamos tener los datos, para final de enero o febrero, de toda la información respecto a cómo es la gestión de la prevención, entre otros aspectos, de esta materia. No lo podemos aportar.

Después, sobre cómo deben ser los protocolos, que se habiliten en las empresas. Hay muchas, grandes, medianas, que han habilitado este tipo de protocolos de prevención del acoso sexual, del acoso moral. Entonces, no sabemos en qué cuantía, porque no hay estudios al respecto. De estas visitas, en tanto en cuanto visitamos una muestra representativa de las empresas navarras, prácticamente, tendremos algo de información al respecto.

No obstante, sí que he adelantado que próximamente, el mes que viene, se presentará una guía para las características que, a nuestro entender, debe tener todo este tipo de protocolos. Además, tenemos pendiente una formación que ya la adelantamos, en una reunión que tuvimos con todos los servicios de prevención, con los responsables de los servicios de prevención propios y ajenos de Navarra, en la cual queremos compartir con ellos la formación sobre cómo se deben abordar estos problemas en las empresas.

El propio plan de acción en cuanto a la organización del trabajo, que yo comparto, que tiene mucha importancia, tanto las condiciones de empleo –que ha citado la señora De Simón y usted también– como la organización del trabajo, el tema es que igual pasa como con el acoso sexual. Es normal que, como estamos en crisis, yo tenga que trabajar más horas. Es normal que tenga que trabajar más rápido. Es normal que trabajemos menos gente. Es normal o no es normal. Bueno, puede ser normal, porque está generalizado, pero va a afectar a la salud. Entonces, eso hay que evitarlo, porque eso tiene unos costes muy importantes.

Entonces, digamos que todo este conjunto de preocupaciones está también, son preocupaciones compartidas por nuestra parte; estamos trabajando. Y lo de rápido, no, yo desde que se aprobó el plan de acción que fue a principios del 17, y especialmente material psicosocial, creo que hemos avanzado bastante y tenemos, ya digo, lamento que esté en prensa o que esté próximo a publicar. Pero bueno, eso se va a hacer porque hay un trabajo de todo el año que ha permitido disponer de esas herramientas a ofertar.

Las organizaciones empresariales, en el Consejo Navarro de Salud Laboral, nos solicitaron, precisamente, materiales para difundir en las empresas, y de esa demanda surgen bastantes de los materiales que están ahora próximos a editarse, financiados con recursos de este año 2017.

Ya en cuanto al tema que sobre todo a la señora Sáez preocupa; a todos, pero especialmente a ella, que ha hecho la pregunta, pues nosotros también entendemos que hablar de acoso sexual no es hablar de tres casos ni mucho menos, ni de doce. Es hablar de grados de acoso sexual, de conductas percibidas como leves, graves o muy graves, de porcentajes muy generalizados, muy importantes. Hablar de discriminación de la mujer es hablar de diferencias salariales para

empezar, que un día sí y otro también lo estamos viendo en la prensa. Es un problema muy importante, y no solo de salud laboral, ni mucho menos. Pero en el mundo del trabajo también se expresa. Pero para eso habría que hablar de políticas de los gobiernos; de las políticas de las empresas, de compromisos de las propias empresas, de las direcciones; de la aplicación de los planes de igualdad; de combatir activamente las desigualdades de poder que se dan en la sociedad…

Es decir, es algo que nos compete a todos y a todas. Los protocolos, la salud laboral será algo que podamos aportar, pero que, evidentemente, estamos hablando de un cambio cultural y la pregunta viene a colaborar en posibilitar ese cambio, pero desborda. Evidentemente, nosotros estaremos ahí, nosotras, como uno más, pero desborda, digamos, las conclusiones de estos datos, que son importantes, pero que no son suficientes para entender la dimensión del problema. Y no tenía nada más.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Satrústegui Marturet): Muchas gracias por la sesión y por las explicaciones. Despedimos a Iñaki Moreno y a María José Pérez Jarauta, por estar aquí hoy acompañándole al Jefe del Servicio en un trabajo en colaboración, supongo. Sin otro punto que tratar, levantamos la sesión.

(Se levanta la sesión a las 18 horas).