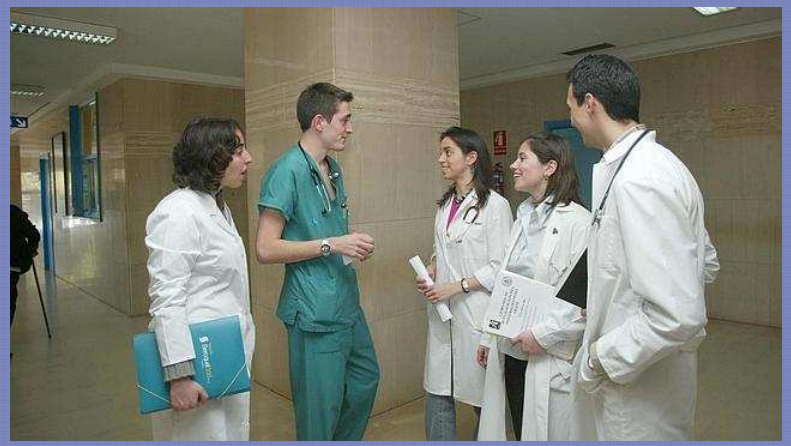
«Prevención de la violencia en el trabajo. Incidencia en los médicos internos residentes»



5ª ronda de deontología médica
Colegio de Médicos de Bizkaia
14 de mayo del 2013

bizkaiko medikuen elkargoa
colegio de médicos de bizkaia

Iñaki Olaizola Nogales
Diego Romero Gómez
Responsables Unidad Salud Laboral
Osalan

www.osalan.euskadi.net

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK.
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

LEY 7/1993, DE 21 DE DICIEMBRE, DE CREACIÓN DE OSALAN - INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

OSALAN: Art.1:
«Se crea OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales como organismo autónomo administrativo, ostentando personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito al Departamento de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de gestionar las políticas que en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo»

http://www.osalan.euskadi.net

Definición del acoso moral

«Conductas continuadas que, mediante la degradación de las condiciones de trabajo, buscan o tienen como efecto el ataque a la integridad moral de la persona»
Observatorio vasco sobre acoso moral en el trabajo

Factores en la aparición del acoso y de la violencia

Factores individuales

Características de la personalidad
Características demográficas
- Mujer

Relaciones personales

Factores de la organización

Liderazgo
Contexto del trabajo
Contenido del trabajo
Redes de comunicación
Cultura y clima de la organización
Tipo de trabajo: servicios, clientes

Factores de la sociedad

Estructura de la sociedad
Asunción de conductas

Factores de riesgo psicosocial

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Incidencia

4ª ENCUESTA EUROPEA 2006

VI ENCUESTA NACIONAL CONDICIONES DE TRABAJO 2007 INSHT

ÍNDICE GLOBAL: 5%

Finlandia: 17%
Bulgaria 2%
España 3%

Mujeres: 6%
SANIDAD 8,5%
Sanidad y Hoteles y restaurantes: 8,5%
Empresas grandes: 8%

CRITERIO RESTRICTIVO: 1,4%

CRITERIO NO RESTRICTIVO: 2,9%

VIOLENCIA

Amenaza de violencia: 3,8%
Violencia ejercida por personas ajenas al trabajo: 3,8%
Discriminación: entre 1,1 y 0,1%

Peor percepción de la salud en los trabajadores afectados

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

La OMC anunciaba durante la III Convención de la Profesión Médica, celebrada los días 16 y 17 de noviembre en Madrid, su intención de crear grupos de trabajo destinados a minimizar los efectos del acoso laboral al médico, incorporando el mobbing en la estructura del PAIME. Con esta medida, la institución colegial busca conocer el número de médicos que sufren acoso laboral para ofrecerles tratamiento

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

- 30% de los profesionales sanitarios han sufrido acoso laboral en algún momento de su vida profesional.

- Para ponerle freno, se pondrán las asesorías jurídicas de los Colegios a disposición de las víctimas para que puedan denunciar la situación, así como diseñar estrategias que permitan introducir una nueva cultura en esta materia, partiendo de los principios que sobre este tipo de situaciones se recogen en el Código Deontológico de los médicos.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

Martes, 12 de febrero de 2013

CSIF anima a los MIR a “buscarse la vida” fuera del SNS

- **El sindicato pone en marcha la plataforma ‘JobMir’ para ofrecer alternativas al “abuso laboral” que sufren los residentes en el sistema sanitario.**

- **Se prima “lo asistencial sobre lo formativo”**.

- “Los MIR se están viendo obligados a cubrir los puestos de médicos de baja, a hacer guardias en urgencias aunque no esté contemplado en su programa formativo e incluso a firmar altas por la falta de personal”.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

- Los datos de 2012 demuestran un “incumplimiento sistemático” del Estatuto MIR, fundamentalmente en cuestiones como:

1- exceso de guardias y jornada de trabajo.

2- incompatibilidades.

3- incumplimiento de rotaciones o quejas por los exámenes

4- modificaciones del contrato.

5- impago de retribuciones (paga extra de Navidad) y guardias.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

Madrid, 25 de octubre 2012 (medicosypacientes.com)

- **El mobbing está incidiendo, especialmente, en los médicos más jóvenes, en su salud, en las relaciones con su entorno laboral y familiar y en sus propias convicciones éticas y morales,..**

- Estudio realizado entre más de 300 médicos residentes catalanes:

  "los MIR encuestados sufrían tres veces más problemas psicológicos por su trabajo que el resto de personas de su edad (24 y 30 años)".

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

Revista Cubana de Salud y Trabajo 2012;13(3):7-15

Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud
Recognition of violence at work in the health sector

Tabla
Distribución de frecuencias de los tipos de violencia reconocidas en el ambiente laboral

Tipos de manifestación de la violencia	%
Gritos	65,1
Insultos	55,1
Descalificación	54,2
Llamado de atención en público	50,2
Sarcasmo	46,4
Desautorización	46,4
Amenazas	45,5
Desprecio	40,8
Burlas	33,6
Mirada insinuante	31,8
Ridiculización	29,9
Atropellos	28,7
Humillación	26,5
Acoso sexual	11,5
Agresiones físicas	10,5
Piropos obscenos	7,8
Contacto físico o roce indeseado	2,8

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Acoso Laboral en Residentes y Jóvenes Médicos

20 de diciembre de 2006 | escrito por jovenesmedicos | clasificado en Profesión

Comentario del artículo "Quine L. Workplace bullying in junior doctors: questionnaire survey. BMJ. 2002 Apr 13;324(7342):878-9"

Éste es un artículo publicado en el British Medical Journal en 2002 que trata sobre el acoso laboral sufrido por este colectivo médico en el Reino Unido.

Para la realización de este estudio se enviaron cuestionarios a médicos de todos los niveles de formación, niveles equivalentes en España a los diversos años de residencia y primeros años de facultativo especialista. La encuesta contiene preguntas sobre todo tipo de acoso laboral percibido, desde sentirse menospreciado en la capacidad de trabajo hasta la violencia física, pasando por el uso del sarcasmo y sentirse continuamente cuestionado.

Respondió el 62% (n=594) de los encuestados. El 54% eran de un grado equivalente a R1 y R2; la mitad eran hombres y el 70% eran de raza blanca.

Los datos son increíbles. El 37% había sufrido acoso durante el año previo; el 84% había padecido alguno de los tipos de acoso descritos en la encuesta; el 69% había sido testigo de acoso a otros compañeros; el 45% de los

que declararon haber sufrido acoso eran de razas distintas a la blanca (p=0.01); el 43% de los acosados eran mujeres (p = 0.005). Los casos de acoso percibidos no dependían de la edad ni del nivel de formación.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

Ética y relaciones de poder en la formación de médicos residentes e internos: Algunas reflexiones a la luz de Foucault y Bourdieu

Residencias: Las guerras médicas del siglo XXI

MARZO 25, 2011

Los jóvenes médicos denuncian diversas formas de maltrato en el desarrollo de sus residencias en los hospitales argentinos. Un recorrido por un mundo paralelo con días de 36 horas, abuso de los jefes, tensión constante y sueldos bajos.

"Los residentes son mano de obra barata. Son objeto permanente de maltrato y se los trata de forma despectiva y agresiva. Están mal pagos, trabajan muchas horas y el descanso no existe. Ser jefe de familia y realizar una residencia son cosas no compatibles". El que habla es Alejandro Larriera, jefe de residentes de la Sexta Cátedra de Medicina del Hospital de Clínicas José de San Martín.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

ISSN 0025-7680

ARTICULO ORIGINAL

MEDICINA (Buenos Aires) 2005; 65: 295-301

PERCEPCION DE MALTRATO DURANTE LA CAPACITACION DE MEDICOS RESIDENTES

RAUL MEJIA, ANDREA DIEGO, MARIA ALEMAN, MARIA DEL ROSARIO MALIANDI, FERNANDO LASALA

Programa de Medicina Interna General (PMIG), Departamento de Medicina,
Hospital de Cínicas José de San Martín, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires.

Rev Educ Cienc Salud 2011; 8 (1): 45-51

TRABAJO ORIGINAL

Bullying y acoso en la formación médica de postgrado

NANCY BASTÍAS V.[1], EDUARDO FASCE H.[1], LILIANA ORTIZ M.[1], CRISTHIAN PÉREZ V.[1]
y PABLO SCHAUFELE M.[1]

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

ARTÍCULO ORIGINAL

Rev Med Urug 2011; 27: 21-29

Trabajadores médicos jóvenes: violencia en el ejercicio de la residencia

Dres. Nurit Stolovas, Fernando Tomasina†, Francisco Pucci‡, Victoria Frantchez§, Marcos Pintos§*

Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, Uruguay

Objetivo: *el objetivo del trabajo de investigación fue analizar las situaciones de violencia vividas por los trabajadores médicos jóvenes en el ejercicio de la residencia médica en diferentes instituciones del sistema de salud durante los meses de setiembre a noviembre de 2007. Se realizó un estudio descriptivo en la población de residentes médicos de las diferentes especialidades.*

Resultados: *el 69% (308/446) de los residentes perciben situaciones de violencia. Las más frecuentes fueron la violencia psicológica 89% (274/308), por privación 51,9% (160/308) y la física 7,1% (22/308).*
Un tercio del total de los médicos, en el último año durante la tarea de residencia, han presentado mensualmente por lo menos una situación de violencia. Los agresores han sido familiares de pacientes, compañeros y pacientes, en ese orden. Las situaciones de violencia percibidas por los residentes durante la tarea laboral constituyen una exigencia adicional para su tarea. Las interacciones entre el mundo técnico y el mundo profano están signadas

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

- R1 Ginecología y Obstetricia

Nunca se imaginó que viviría los peores días de su vida, como bien se lo advirtió el médico residente XY.

- Desde el principio enfrentó una situación difícil, con médicos adjuntos que no le daban clase, pero sí le cargaban todo el trabajo del servicio o, como en Tococirugía, donde el/la adjunt@ x le advirtió que se encargaría de que no pasase el 1er año de residencia . Continuamente la insultaba con frases como "eres un fracaso" o "tus padres se avergonzaría de ti".

- Durante el mes que estuvo en ese servicio, el/la Adjunt@ X le impidió entrar a quirófano, parte esencial de su formación. El mismo Adjunto X le aplicó tres veces un examen para ponerla en evidencia delante de otros residentes ya adjuntos. Superándolo las 3 veces. Era el segundo mes como residente.

- Pasó a otros servicios, como Obstetricia, donde la dejaron sola a cargo de las pacientes hospitalizadas, todas de alto riesgo, durante 10 días, lo que significó iniciar turnos antes de las 7:00 de la mañana sin horario de salida. Con cualquier pretexto la castigaban, debía hacer guardia fines de semana o "cubrir horas extras en urgencias".

- Este último es un servicio crítico, en el centro X es considerado como área de castigo. Fue objeto de innumerables burlas.

- Sabía que la residencia sería difícil y las jornadas extenuantes, y aguantó todo: malos tratos, gritos e insultos de médicos adscritos y residentes de mayor jerarquía, en particular del adjunt@ x.

- Algunas veces se atrevió a contestar y esto le valió expedientes por mala conducta que fueron a su expediente sin ser informada de ellos.
- Finalmente abandonó la residencia antes de acabar el 2ª año.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Conductas de acoso en los médicos residentes

Película: Claudia

Final

. Mayte Lázaro, psiquiatra especialista en psiquiatría forense, explica un caso real: «Es una residente de traumatología que llega el primer día y el jefe le dice que o se es mujer o se es traumatóloga. Ese mismo jefe la responsabilizó luego injustamente de la muerte de un paciente y le quitó guardias para que ganara menos dinero. La residente se vio tan acosada que renunció a su periodo de formación y tuvo que concursar de nuevo al MIR». Diario Médico, 6/2/2012

www.casimedicos.com

Me gustaría saber si alguien le ha pasado algo parecido... Soy R3 de familia en un hospital en el que las guardias son absolutamente infernales, no sólo por la cantidad de pacientes que hay totalmente desproporcionado sino por el acoso laboral… He decidido dejar la residencia, después de escribir al ministerio de sanidad, acudir a la unidad de docencia, al tutor, etc... y nadie hace nada… la 5ª de los 9 que entramos en mi promoción que lo deja, y de los otros 4, 3 están de baja por depresión Si a alguien se le ocurre que más puedo hacer

Buf... la verdad es que apenas me atrevo a contestarte
Personalmente te felicito por tu aguante y paciencia
Yo cogía una cámara y una grabadora
No tengo consejo alguno que darte

Si alguien tiene intención de hacer familia en un hospital de la Comunidad Valenciana, dejadme vuestro email o algo para avisaros… , no lo digo aqui, porque he dado demasiadas pistas para que si esto lo lee alguien de mi hospital sabe quien soy,si encima digo el nombre del hospital, ya me hacen aun mas la vida imposible.

¿Hay algo que pueda hacerse?

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

EL ACOSO EN LOS MIR

- ***"Una injusticia hecha a uno solo, es una amenaza hecha a todos*** *"Montesquieu.*

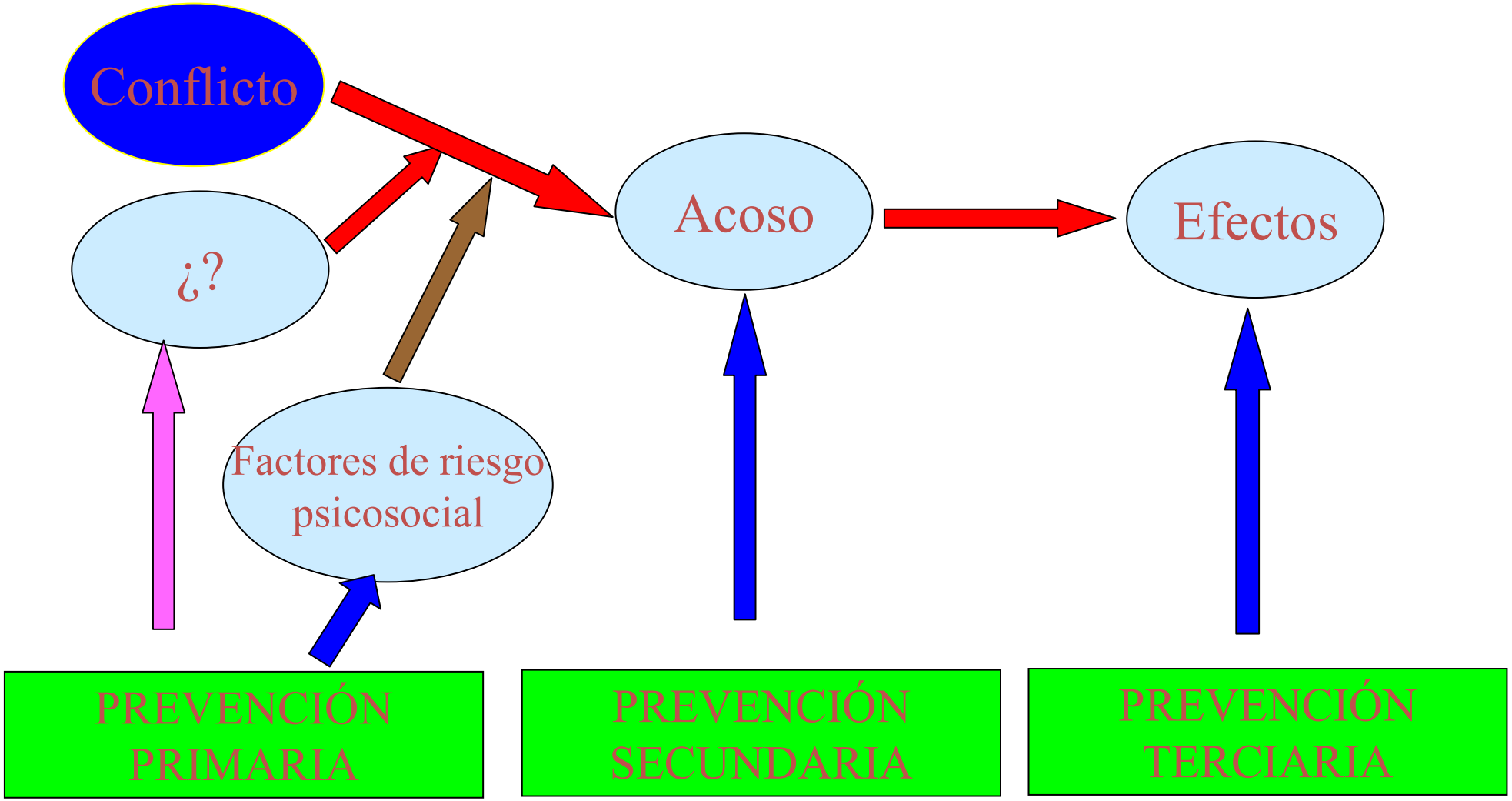
- ***"Todo acoso se puede abortar y todo aquél que pudiendo hacerlo no hace nada, es culpable "***

  Heinz Leymannen ("Mobbing, la persecution au travail").

- ***Mahatma Gandi dijo alguna vez " Lo más atroz de las cosas malas de la gente mala, es el silencio de la gente buena".***

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

PREVENCIÓN



OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Prevención primaria

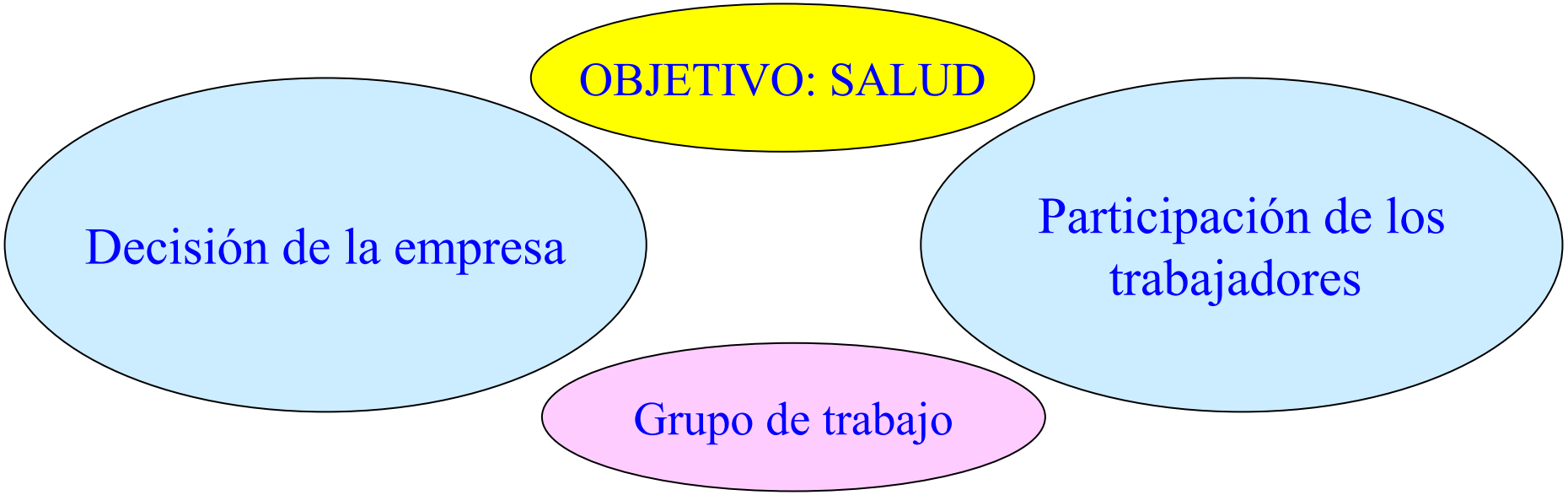
Todas aquellas medidas que se toman antes de que se produzca (para prevenir) la aparición de conductas de acoso

Evaluación-prevención de riesgos psicosociales

Políticas antiacoso y procedimientos de gestión de conflictos

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Procedimiento de evaluación



Seguir el ciclo de control

NTP 450: «Factores psicosociales: fases para su evaluación» INSHT
NTP 702: «El proceso de evaluación de los factores psicosociales» INSHT
INSL: Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Organización del trabajo para los MIR

Es una relación laboral «especial»

Ley 44/2003, ordenación de las profesiones sanitarias
RD 1146/2006, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
RD 183/2008, determina y clasifica las especialidades en ciencias de la salud y concreta algunos de los artículos del 1146
Decreto 34/2012, ordenación del sistema de formación sanitaria especializadas en la CAPV
Resolución 25/02/2013, de la Directora de Gestión del Conocimiento y Evaluación, para el procedimiento de acreditación de los tutores de formación sanitaria especializada

Características especiales

«La salud del MIR. Guía para tutores y profesionales de los centros sanitarios docentes». Fundación Galatea
-El grupo más afectado por los riesgos psicosociales (Manuel Carmona)
-Trabajo, formación, horario, guardias, «la vida del MIR es dura»: ¿exceso de demanda?
-La residencia: un periodo de aprendizaje: ¿dificultades de control?
-El paso de la vida de formación a la vida de trabajo: ¿dificultades de control?
-El papel de tutor: ¿liderazgo?

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

M. I. R.

Relación contractual especial

No es un estudiante, ¿es un trabajador?
Legislación muy importante: fija el modelo de relación y establece derechos y obligaciones
El contrato, las jerarquías, las obligaciones, los derechos, la jornada laboral…
Conocer el RD 1146/2006, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud: «ESTATUTO DEL RESIDENTE»
RD 183/2008, cambia el artículo 5, sobre descansos tras la guardia: «el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de especial interés formativo según criterio de su tutor». El 183 lo cambia por: «el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de emergencia asistencial»

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

M. I. R.

LA VIDA «DURA» DEL MIR
Situación estresante

ESTRÉS LABORAL: DEMANDA – CONTROL – APOYO SOCIAL (Karasek y Theorell, Johnson y Hall)

DEMANDA: cantidad de trabajo
-Chico para todo
-Necesidad de aprender
CONTROL: formación, entrenamiento
autonomía
-Falta de «independencia»
-Falta de conocimientos
APOYO SOCIAL
-Competencia con los compañeros
-Dificultad de conseguir ayuda de los formadores

Evaluación de riesgos psicosociales específica
Concreción del programa formativo
Concreción de las obligaciones y tareas
Concreción de las responsabilidades
Concreción de la solicitud de apoyo
Liderazgo
Vigilancia del cumplimiento de la jornada
Vigilancia del cumplimiento del apoyo

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

M. I. R.

LIDERZAGO

Decreto 34/2012

(Orden SCO 581/2008, Resolución 25/02/2013)

EL TUTOR

Figura básica en el periodo MIR

Orientar, guiar, vigilar, organizar

Gestionar, hacer el seguimiento, evaluar

Conocimientos técnicos, actitud, conflictos…

COMISIÓN DE DOCENCIA

Plan de formación

Gestión de la calidad

Protocolo de supervisión…

JEFE DE ESTUDIOS DE Form. Espec.

Presidente de la comisión de docencia

FACULTATIVO RESPONSABLE

El que enseña al MIR

Decreto 34/2012

(Orden SCO 581/2008, Resolución 25/02/2013)

EL TUTOR

Conocimiento de sus obligaciones

Formación específica

Control

COMISIÓN DE DOCENCIA

Accesibilidad

Cercanía

JEFE DE ESTUDIOS DE Form. Espec.

Cara visible de la comisión

FACULTATIVO RESPONSABLE

Evaluación y control de actividades

CONTROLES EXPLÍCITOS Y REVISABLES

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Organización del trabajo para los MIR

Evaluación de riesgos psicosociales

OBJETIVO:
Salud de los trabajadores

EVALUACIÓN: Algo más que un método o una encuesta

EVALUACIÓN incluye la PREVENCIÓN

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Políticas antiacoso

Asunción por parte del empresario (¿?) que el acoso (u otros tipos de violencia) puede darse en la organización y es su responsabilidad evitarlo.

ESCRIBIR CÓDIGO DE CONDUCTA

NO TOLERAR LAS CONDUCTAS

DIFUNDIR Y ASUMIR EL CÓDIGO

FORMAR A LOS TRABAJADORES

LLEGAR A LA SOCIEDAD

¿Cómo evitarlo?

Estableciendo un procedimiento de gestión de conflictos

Es un pacto entre la organización y los trabajadores (sus representantes) que anticipa la actuación ante la demanda o queja de situaciones de este tipo.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Gestión de los conflictos: procedimientos

ORDEN de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

PT-VG-05
PROTOCOLO DE CONCILIACION Y/O INVESTIGACIONEN SITUACIONES DE CONFLICTO O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO
OSAKIDETZA

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. BOE: 130. 1/06/2011

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

GESTIÓN DE CONFLICTOS

CARACTERÍSTICAS

-Definir las conductas
-Definir la población
-Nombrar responsable de la resolución
-Establecer plazos (para la presentación y la respuesta)
-Obligación de respuesta (plazo)
-Posibilidad de recurso
-Confidencialidad
-Ausencia de represalias

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

GESTIÓN DE CONFLICTOS

MIR

Mediación: ¿Tutor?

Resolución: ¿Comisión de docencia?

SERVICIO DE PREVENCIÓN

-Neutralidad
-Independencia
-Autoridad
-Conocimiento

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

VENTAJAS

Literatura

MECANISMO PREVENTIVO

Compromiso de la empresa

Formación, divulgación, conocimiento

Alerta temprana

MECANISMO DE INTERVENCIÓN

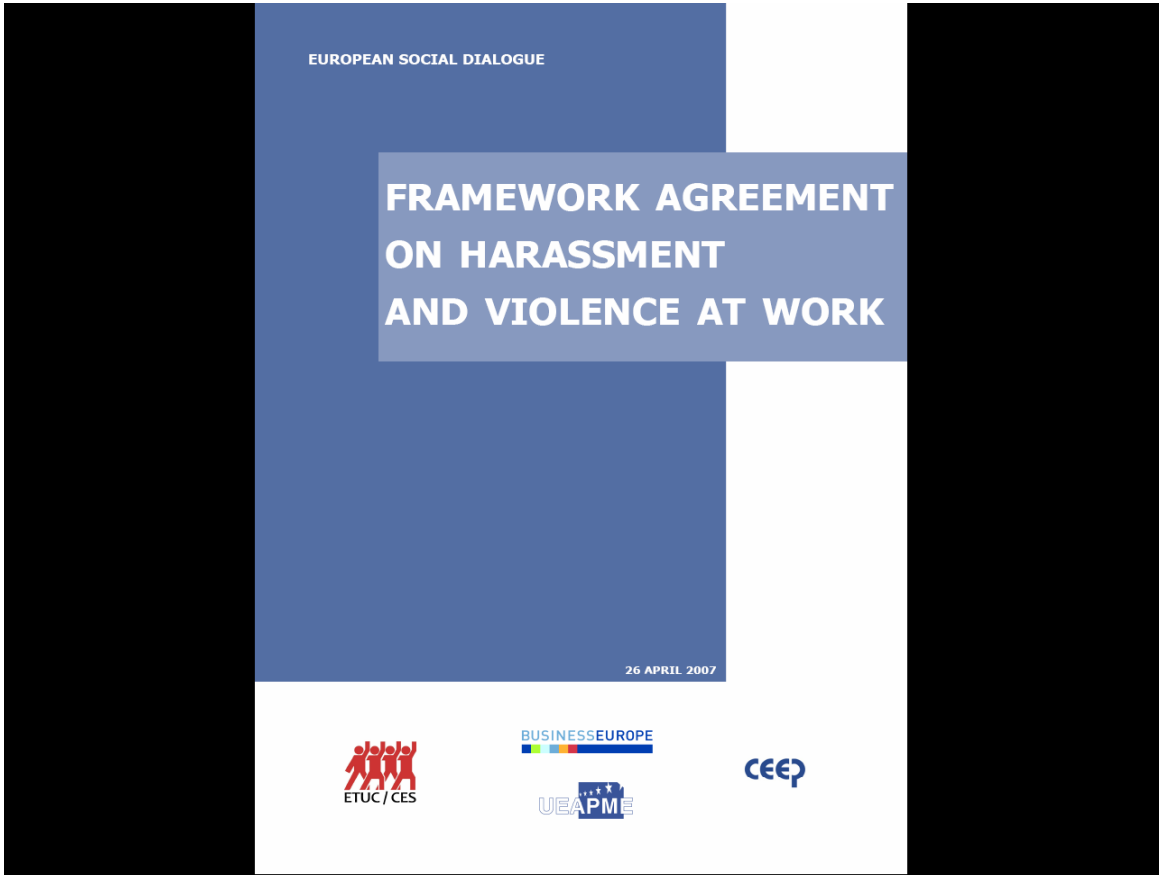
Intervención en los primeros estadíos

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

PROTECCIÓN DE LAS EMPRESAS

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

IMPLANTACIÓN



Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo.
Propuesta común alcanzada durante la reunión plenaria 15/12/2006

Prevención

Mecanismos de prevención

Otros países: Formación de formadores, teléfonos de apoyo,
Formación específica: habilidad de comunicación, afrontamiento…

Prevención secundaria

Vigilancia de la salud: sistema de alarma fundamental
Servicio de prevención
Vigilancia específica de los efectos asociados a los riesgos psicosociales

Prevención terciaria

Medidas de apoyo, tras sufrir efectos en la salud.
Apoyo psicológico, médico: PAIME

Vuelta al trabajo

Medidas de ayuda para la vuelta al trabajo. Aplicación de las medidas propuestas, apoyo social y profesional.

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

ESKERRIK ASKO

OSALAN SERVICIOS CENTRALES
Camino de la Dinamita s/n (Monte Basatxu)
48903 Cruces-Barakaldo (Bizkaia)

OSALAN ZERBITZU OROKORRAK
Dinamita bidea, z/g (Basatxu mendia)
48903 Gurutzeta-Barakaldo (Bizkaia)

94.403.21.90
94.403.21.00
osalansc@ej-gv.es

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK,
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES