
CAMPAÑA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONSTRUCCIÓN

XII JORNADAS DE PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL DE OSALAN
La evaluación de riesgos psicosociales: Algo más que un cuestionario.

ANA ARTIZ, NEREA RUIZ, SANDRA PAYO, FERNANDO URANGA, MAITE GÓMEZ Y EDURNE ELORZA
Personal técnico de Psicosociología de OSALAN
Bilbao, 17 de noviembre de 2022

- **OBJETIVO**
- **¿CÓMO?**
- **SITUACIÓN**
- **RESULTADOS**
- **CONCLUSIONES**

Objetivo de la campaña

Promover las buenas prácticas y controlar la aplicación de la obligatoriedad en materia de riesgos psicosociales en las empresas de construcción (CNAE 41 Y 42) de la CAV.



¿Cómo?

- Visitas de asesoramiento y control por parte del personal técnico de Osalan.
 - Entrevista semiestructurada.
 - Cuestionario OS-PSICO.



- Se han conseguido datos de 26 empresas:
 - 2 Araba.
 - 11 → 10 Gipuzkoa.
 - 18 → 14 Bizkaia.

Situación

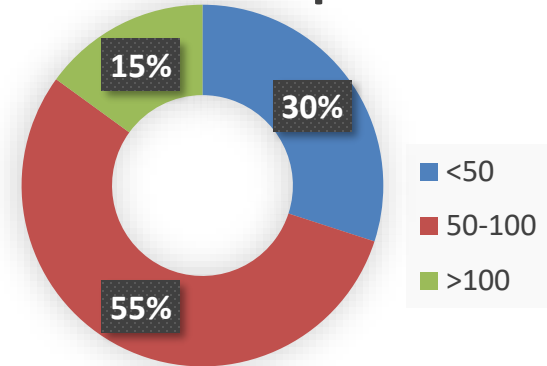
- En el sector de la construcción, en la CAV, son mayoría las empresas pequeñas. **Aprox. 85,4% tiene <10 p.**
- En la mano de obra el **porcentaje de personal extranjero es cada vez mayor.** (Dificultades con la ERP y su anonimato, situaciones de discriminación racial, dificultades de comunicación, etc.).
- **Convivencia entre distintas empresas** durante la obra en ejecución. Las **órdenes** suelen venir impartidas por personal técnico de la **contrata principal.**
- **Se trata de un sector muy masculinizado.** Las mujeres en cargos administrativos, o dentro de la dirección facultativa o mandos intermedios, rara vez ocupan puestos de mano de obra.
- **Los RP en muchas ocasiones no se evalúan** al argumentar la existencia de riesgos “mucho más graves y evidentes”.

Resultados obtenidos

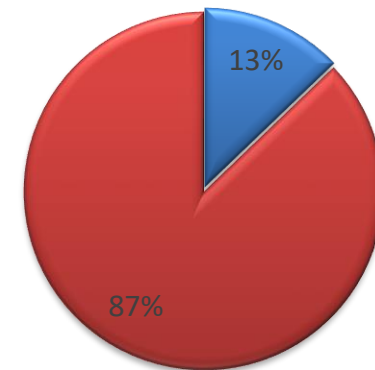
26 EMPRESAS

- Características de las empresas:
- 6 empresas <50 p.
- 11 empresas 50-100 p.
- 9 empresas \geq 100 p.

Tamaño empresas



- Características de la plantilla
 - Nº personas trabajadoras: 2369.
H: 2003. M: 366.



■ Mujeres ■ Hombres

Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Tipos de Servicios de Prevención:
 - SPP 4 (3 SPA para la Vigilancia de la Salud).
 - SPA 22 (25 con la VS).
- Comité de Seguridad y Salud:
 - 16 Sí
 - 8 No.
 - 2 Ns/Nc.
- Personal Delegado de Prevención:
 - 16 empresas sí tenían → 35 → 2 mujeres.



Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Plan de Igualdad:
 - 15 Sí (Implantado 6).
- Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo:
 - 11 Sí. (Nunca lo han activado).



Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Perspectiva de género en las actividades preventivas:

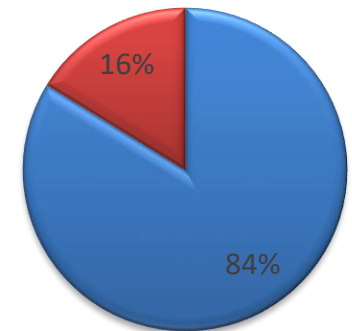
- 5 Sí
- 6 Parcialmente
- 10 No
- 5 Ns/Nc



<https://confilegal.com/20221104-sancionan-a-una-empresa-por-no-incluir-la-perspectiva-de-genero-en-el-documento-de-evaluacion-de-riesgos-laborales/>

- Medidas de conciliación Trabajo-Familia*:

- 1 No.
- 25 Sí.
- Personas acogidas: 37 → H: 6 M: 31

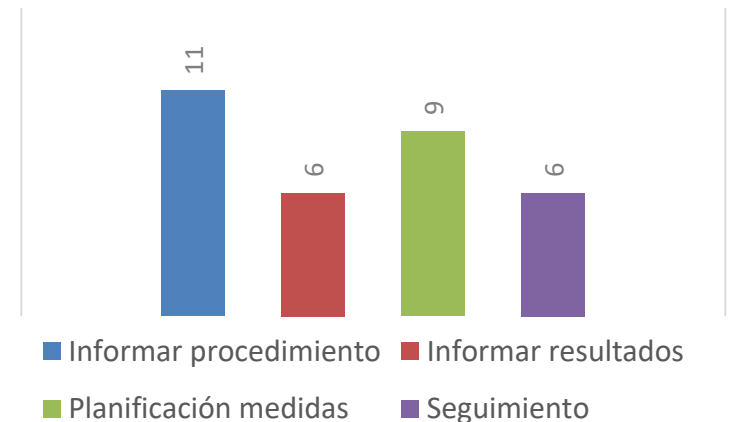


■ Mujeres ■ Hombres

Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Plan de Prevención: TODAS las empresas.
- Evaluación de Riesgos Psicosociales:
 - 13 Sí. → Todas realizadas por SPA y 3 >10 años sin revisión.
 - 13 No.
- ✓ Información a la plantilla sobre objetivo y procedimiento: 11.
- ✓ Informar a la plantilla sobre los resultados: 6.
- ✓ Planificación de medidas preventivas: 9.
- ↪ (consensuadas con el Comité 6).
- ✓ Seguimiento de acciones: 6.



Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Metodología Evaluación de Riesgos Psicosociales:
 - Cuantitativa: - INSST: 6.
- ISTAS: 5.
- Otras: 2.
Tasa de respuesta >60%: 11 (2 Ns/Nc).
 - Cualitativa: - Entrevistas: 2.
- T. Grupales: 1.
- Otros cuestionarios:
 - Clima laboral: 8.
 - Satisfacción laboral: 5.
 - Organización del trabajo: 4.



Resultados obtenidos

26 EMPRESAS

- Accidentes por violencia: 4 empresas sí.
 - 4 violencia interna (1 acoso sexual).
 - 1 violencia externa.
- Protocolos de resolución de conflictos:
 - 15 Sí.
 - 11 No.
 - 8 empresas entrenamiento al personal en resolución de conflictos.
 - 8 empresas formación en gestión de grupos.
- Buzón de sugerencias:
 - 15 Sí.
 - 11 No.



Conclusiones

- **Cada vez son más** las empresas que realizan una intervención psicosocial.
- En las ERP es recomendable **complementar los estudios cuantitativos con herramientas cualitativas** que nos ayudan tanto a esclarecer los datos, como en las medidas a adoptar.
- Es necesaria la **información y participación** del personal trabajador, así como de sus representantes, durante todo el proceso.
- Debemos pasar a la acción, proponiendo **medidas relacionadas con los riesgos y hacer un seguimiento** de las mismas.
- Existe **mayor sensibilización ante los problemas de violencia** en los centros de trabajo, **pero dificultad en su abordaje**.
- Necesidad de **integrar la perspectiva de género** en la gestión de los RL, así como un compromiso serio de tolerancia “0”.

¡Muchas gracias!



Eskerrik asko!