

# **RESULTADOS DE LA CAMPAÑA “PROMOVER LAS BUENAS PRÁCTICAS Y CONTROLAR LA APLICACIÓN DE LA OBLIGATORIEDAD DE LOS EMPRESARIOS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES” EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN**

---

## **1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA CAMPAÑA**

Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, viene desarrollando durante los últimos años, diversas campañas de prevención y divulgación en la CAPV.

Dentro de las acciones previstas a realizar por Osalan para el año 2022, enmarcadas dentro de su Plan de Gestión, se encuentra el proyecto “Promover las buenas prácticas y controlar la aplicación de la obligatoriedad de los empresarios en materia de riesgos psicosociales”.

Para dicha campaña han sido seleccionadas empresas, cuyo código nacional de actividades económicas (CNAE 41 y 42), corresponde a construcción de edificios e ingeniería civil.

El proyecto se ha materializado, mediante visitas de asesoramiento y control, por parte del personal técnico de este Organismo. En dichas visitas se ha analizado la documentación relativa a la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos en materia de riesgos psicosociales, la planificación preventiva, los protocolos de prevención y de resolución de conflictos, la formación del personal trabajador, así como otros aspectos en materia de riesgos psicosociales exigibles por la normativa aplicable en dicha materia.

La actuación se ha llevado a cabo a lo largo del año 2022 con el objetivo de valorar las condiciones de evaluación de riesgos psicosociales en las obras de construcción. Se trata de la primera campaña en este sentido que realiza desde Osalan en el Sector de Construcción.

## **2. METODOLOGÍA EMPLEADA**

### **2.1. SELECCIÓN DE OBRAS Y ASIGNACIÓN AL PERSONAL TÉCNICO**

Las empresas que han sido seleccionadas para la campaña se tratan de empresas de cierta entidad que tienen sede en el País Vasco. Son empresas con un número de trabajadores elevado en relación a la media de empresas que trabajan en el sector. Cabe decir que varias de ellas tienen sedes en varias provincias del territorio nacional.

La campaña se ha dirigido de manera directa a las obras y empresas con las características citadas y se ha desarrollado en los Territorios de Gipuzkoa, Bizkaia y Álava.

El personal técnico del área de psicosociales y del área de construcción de los mencionados territorios se ha dedicado a la ejecución de la campaña compaginando esta tarea con otras actuaciones.

### **2.2. REUNIONES CON LAS EMPRESAS Y OBTENCIÓN DE DATOS**

Después de seleccionar las empresas para contribuir en la campaña se les ha enviado una carta presentando el trabajo a desarrollar en materia de riesgos psicosociales. Así mismo, se les ha enviado un listado de preguntas a rellenar con la toma de datos, así como se les ha adelantado la documentación necesaria de supervisión.

A continuación, se extracta parte de la carta de presentación de la campaña a las empresas:

“ ...

*Para dicha campaña han sido seleccionadas empresas, cuyo código nacional de actividades económicas (CNAE 41 y 42), corresponde a construcción de edificios e ingeniería civil, entre las que se encuentra la empresa que usted dirige.*

*El proyecto se va a materializar, mediante visitas de asesoramiento y control, por parte del personal técnico de este Organismo. En dichas visitas se va a analizar la documentación relativa a la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos en materia de riesgos psicosociales, la planificación preventiva, los protocolos de prevención y de resolución de conflictos, la formación de los trabajadores, así como otros aspectos en materia de riesgos psicosociales exigibles por la normativa aplicable en dicha materia.*

*A tal efecto, próximamente, personal de Osalan, se pondrá en contacto con ustedes, para fijar la persona de contacto, así como la fecha y hora en que se realizarán las visitas. En dichas visitas deberán estar presentes los Delegados/as de Prevención o en su defecto, los representantes de los trabajadores/as, según marca la Ley de PRL 31/1995, en su artículo 36.*

...”

En alguna ocasión la empresa ha enviado el checklist “OS-PSICO” cumplimentado con anterioridad a la reunión, así como ha enviado la documentación requerida. En caso contrario, la cumplimentación y la revisión se han realizado en la misma reunión.

Una vez realizada la entrevista, rellenado el listado de preguntas y supervisada la documentación aportada, se ha realizado un informe que ha sido enviado respectivamente a cada empresa.

### 2.3 RECOPIACIÓN DE DATOS

En total se han conseguido datos de 26 empresas de la CAV, repartidos de la siguiente manera: 2 empresas de Álava, de las 11 con las que se contactó en Gipuzkoa se han conseguido datos de 10, y en Bizkaia de 18, finalmente, se han conseguido datos de 14.

Estos datos obtenidos por el personal técnico de Osalan se han volcado en un documento Excel compartido por los tres territorios de la CAV. De este documento se han obtenido una serie de resultados y conclusiones que se presentan a continuación.

## 3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LOS ASPECTOS ANALIZADOS EN CAMPAÑA

Estas 26 empresas, como ya hemos mencionado anteriormente, son de mediano-gran tamaño, siendo solo 6 empresas de menos de 50 personas trabajadoras, 11 empresas de entre 50 y 100, y 9 empresas de más de 100 personas trabajadoras.

En total, el número de personas trabajadoras recogidas en estas empresas es de 2369, de las cuales, 2003 son hombres y 366 mujeres.

En cuanto a los Servicios de Prevención, la mayoría, 22, tienen un Servicio de Prevención Ajeno para todas las especialidades preventivas, y solo 4 tienen Servicio de Prevención Propio, teniendo 3 de ellas la vigilancia de la salud contratada con un Servicio de Prevención Ajeno.

Sobre si disponen de un Comité de Seguridad y Salud, 16 empresas han respondido que sí, 8 que no, y 2 de ellas no han contestado, y en cuanto a si había en la empresa personal delegado de Prevención, 16 empresas han contestado que sí tienen, sumando en total 35 personas delegadas de Prevención, de las cuales solo 2 son mujeres.

En relación a la Ley 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación, que obliga a realizar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y a disponer de Planes de Igualdad, se plantea si las empresas disponen de dichos Planes de Igualdad, y si es así si ya están implantados, así como si disponen de Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. A estas preguntas responden 15 empresas que sí tienen Plan de Igualdad, pero solo 6 lo tienen implantado, y en cuanto a los Protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, 11 refieren que sí lo tienen, aunque nunca lo han activado, 2 que no, y 13 empresas no contestan a esta última pregunta.

También se ha preguntado a estas empresas respecto a la perspectiva de género en las actividades preventivas, respondiendo 5 que sí la integran, 6 parcialmente, 10 que no, y 5 empresas no contestan.

En cuanto a si disponen de medidas para la conciliación Trabajo-Familia, 25 empresas responden que sí y solo 1 que no, siendo las medidas que mayormente se adoptan las de reducción de jornada laboral y flexibilidad horaria. En cuanto a las personas trabajadoras que se acogen a dichas medidas, son un total de 37, de las cuales 31 son mujeres y 6 hombres.

Cuando preguntamos si disponen de Plan de Prevención todas las empresas responden afirmativamente, pero a la pregunta de si tienen realizada la Evaluación de Riesgos Psicosociales, solo la mitad, 13 empresas, responden que sí, siendo todas realizadas por SPA. Además, analizando los datos vemos que 3 de ellas llevan más de 10 años sin realizar la revisión de dichas evaluaciones.

Otra de las cuestiones que se plantean en torno a las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, es si las empresas ofrecen información a la plantilla sobre dichas evaluaciones. 11 empresas responden que sí al hecho de informar a la plantilla acerca del objetivo y el procedimiento de dicha evaluación, pero a la hora de informar sobre los resultados, son solo 6 las empresas que lo hacen.

Otro dato que obtenemos responde a si las empresas, tras realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales, realizan la Planificación de las medidas preventivas correspondientes, y solo 9 responden que sí, siendo estas medidas consensuadas con el Comité de Seguridad y Salud en 6 empresas. El seguimiento de dichas medidas solo se realiza en 6 de ellas.

En cuanto a la metodología Evaluación de Riesgos Psicosociales empleada, de las 13 empresas que han realizado la Evaluación, 6 han utilizado los cuestionarios F-PSICO del INSST, 5 los CoP-SoQ-istas<sup>21</sup>, y las otras 2 otro tipo de cuestionarios (métodos hoy en día retirados). Además, en 2 empresas

se han realizado entrevistas y en otra, técnicas grupales, complementando de esta manera la metodología cuantitativa con la cualitativa.

También les preguntamos acerca de si han utilizado algún otro tipo de cuestionario, y en 8 empresas han pasado el cuestionario de clima laboral, en 5 sobre satisfacción laboral, y en 4 cuestionarios sobre la organización del trabajo.

Respecto a los accidentes por violencia ocurridos, 4 empresas refieren que sí han tenido algún episodio violento, siendo el total de sucesos: 4 de violencia interna y 1 de violencia externa. 1 de los sucesos de violencia interna fue un caso de acoso sexual, que según refiere la empresa, se resolvió de manera informal, sin activar el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, y despidiendo directamente al trabajador acusado del hecho. Esta empresa a día de hoy refiere no tener ningún Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, ni tampoco haber planificado ninguna medida preventiva a raíz del incidente ocurrido.

En cuanto a los Protocolos de resolución de conflictos, aunque actualmente la legislación no obliga a ello, 15 empresas sí disponen de dicho protocolo y 11 no. Además, 8 empresas refieren ofrecer entrenamiento al personal en resolución de conflictos, y otras 8 formación en gestión de grupos.

Otra de las preguntas que se ha realizado es si las empresas disponen de un Buzón de Sugerencias, donde el personal trabajador pueda sugerir a la empresa cambios o medidas a adoptar ante diferentes situaciones, o informar de ciertos hechos de una manera anónima. 15 empresas han respondido que sí disponen de este tipo de buzón, y 11 empresas que no, que las comunicaciones se realizan exclusivamente cara a cara con el personal responsable.

Por último, se les ha preguntado acerca del grado de absentismo y accidentabilidad de los últimos 3 años, pero los datos que se han recogido se ven afectados por la situación de pandemia vivida en los últimos años y hemos optado por no incluirlos, ya que las conclusiones obtenidas pueden estar sesgadas por dicha situación excepcional.

#### **4. CONCLUSIONES SOBRE EL SECTOR**

Se han detectado varios factores que han influido en los resultados de la campaña y que han podido venir motivados por la planificación de la misma:

- En primer lugar, se debe tener en cuenta el tipo de empresa elegido para esta campaña. Se han evaluado empresas de gran envergadura en cuanto a número de trabajadores, tipos de obra a ejecutar, posibilidades en materia de equipos de trabajo y medios auxiliares...

Según los datos recogidos, en el sector de la construcción en el País Vasco son mayoría las empresas pequeñas, aproximadamente el 85,4% de las empresas que trabajan en el sector de la construcción tienen **entre 1 y 9 trabajadores**. Teniendo en cuenta que las empresas escogidas para análisis en la presente campaña cuentan con una media de 91

personas trabajadoras, y siendo la de menor tamaño de 17, los resultados van a estar enfocados por tanto a un sector mínimo de las empresas que se dedican a este campo.

De esta manera, debemos ser conscientes de que los resultados obtenidos arrojan una realidad sesgada sobre la situación actual en cuanto a la evaluación y propuestas de medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales con respecto al global de las empresas que se dedican al sector de la construcción en Euskadi. Si bien pueden arrojar datos sobre un número considerable de personas trabajadoras en el Sector de la construcción debido al tamaño de las empresas, no ocurre lo mismo con el número de empresas, no aportan datos sobre un número considerable de las mismas. Y, además, los datos obtenidos sobre el personal trabajador en el Sector van a ser igualmente parciales porque las condiciones que se puede tener en una empresa grande o mediana no son las mismas que las que se pueden tener en una pequeña.

- En segundo lugar, se ha comprobado que dentro de las empresas analizadas se puede igualmente hacer distinción entre tres tipos de empresas cuya configuración es totalmente diferente y que han condicionado totalmente los resultados de la campaña.

Por un lado, se encuentra la empresa mayor de 100 trabajadores, por otro las empresas medianas o “familiares” de entre 50 y 100 personas trabajadoras, y por último las empresas menores de 50 trabajadores.

Las empresas denominadas en el presente informe como grandes cuentan con una gran infraestructura de personal de oficina. Pueden tratarse de empresas que ejercen a su vez de promotora y de constructora. Este tipo de empresas tienen pocas personas trabajadoras que ejerzan su trabajo en la obra propiamente dicha, y los puestos que suelen ocupar son en su mayoría puestos de mandos intermedios, jefes de obra y encargados. Igualmente, suelen ocupar cargos dentro de la dirección facultativa. Este tipo de empresas de gran tamaño suelen tener un porcentaje de personal muy residual que realice trabajos de mano de obra y su manera de ejecutar la obra es mediante empresas subcontratadas en su mayoría.

De tal manera que los datos que nos aporta el trabajo realizado con estas empresas están mayormente relacionados con un trabajo similar al que puede realizarse en el Sector de Servicios, trabajo de oficina.

Por otro lado, se encuentran las empresas denominadas en el informe como de tamaño medio, en este caso se puede decir que se trata de empresas “familiares”. En estos casos, aunque también suelen subcontratar parte de los trabajos, en su mayoría suelen estar ejecutados con personal propio de la empresa. Al contrario que ocurre con las empresas de gran tamaño, que suelen ser la contrata principal de la totalidad de la obra, este tipo de empresas suelen estar especializadas en una fase de la obra y puede que solo sean contratistas de esa fase y por lo tanto puedan llevarla a cabo con personal propio.

Estas empresas medianas sí han aportado datos relacionados con lo que se supone que debe ser un trabajo del sector de la construcción, ejecución propia de la obra.

Dado que los resultados finales se traducen de la obtención de datos de la totalidad de las empresas, las conclusiones que se obtengan de los mismos pueden estar sesgadas.

- Otro punto a tener en cuenta dentro del Sector de construcción es que uno de los problemas presentes que se dan con mucha asiduidad, y que según se prevé se puede incrementar en el futuro, es la problemática a la hora de encontrar mano de obra nacional para realizar los trabajos, el porcentaje de personal extranjero es cada vez más elevado. Las empresas con esa problemática trasladan el problema que se encuentran a la hora de evaluar los riesgos psicosociales.

Las herramientas oficiales reconocidas legalmente para realizar la evaluación cuantitativa son de muy difícil comprensión por parte de este personal extranjero, literalmente les resulta imposible el cumplimentarlos por falta de entendimiento lingüístico de las cuestiones que se plantean. Se tratan de cuestionarios que deben ser cumplimentados de manera anónima. Se ha planteado la posibilidad de adaptar los cuestionarios a los conocimientos del idioma de cada persona, o incluso de traducirlos a las distintas lenguas maternas, pero en ese caso no se podría considerar una evaluación normalizada.

Igualmente se deberá prestar atención a la posibilidad de existencia de discriminación racial. De las empresas que han realizado las evaluaciones psicosociales en general no se extrae ese dato, pero se debe tener en cuenta que estas empresas son las que hemos denominado de gran tamaño y como ya se ha recogido son las que menor porcentaje de personal extranjero tiene en plantilla.

Entre las empresas que hemos analizado, solo hay una de tipo “familiar” que refiere tener en la plantilla un 60% de personal trabajador fijo de origen portugués. Refieren tener dificultades a la hora de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, debido a las complicaciones que ya hemos mencionado. La empresa en este caso no se ha planteado realizar una evaluación de riesgos con metodología cualitativa, lo cual podría ser una alternativa válida en este tipo de situaciones.

- A tener en cuenta también que se trata de un sector en el que la convivencia entre distintas empresas durante la obra en ejecución es altísima. En ocasiones el contacto con el personal trabajador de otras empresas es mayor que con el personal de la propia empresa. En el caso de que la empresa acceda a la obra subcontratada por otra, las órdenes suelen venir impartidas por personal técnico de la contrata principal. Este tipo de factores deberían ser tenidos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de los riesgos psicosociales en el sector de construcción.
- Existe una elevada tasa de siniestralidad laboral por otros riesgos más visibles en el Sector de Construcción. En industria también puede darse el caso, pero al tratarse en la mayoría de los casos de una ubicación fija y con unos equipos de trabajo determinados, son más fáciles de atajar. En el sector de construcción este hecho se agrava al tratarse de centros de trabajo eventuales en constante movimiento según las fases. Las medidas propuestas son en la mayoría de los casos temporales que requieren de constante revisión y control.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales pueden quedar, no en un segundo nivel como puede ocurrir en otros sectores, sino en una posición muchísimo más atrás. Es un problema que muy a menudo ni se considera a evaluar por la mayoría de las empresas del sector al argumentar la existencia de riesgos “mucho más graves y evidentes”.

- Se trata de un sector muy masculinizado. Las mujeres suelen ocupar cargos administrativos, o dentro de la dirección facultativa o mandos intermedios, muy rara vez ocupan puestos de mano de obra.

En este sentido, tal y como se ha comentado anteriormente, en las empresas de mayor tamaño los riesgos van a ser muy similares a una empresa de servicios en su mayoría, a excepción de los puestos con relación más directa con la obra propiamente dicha. En el caso de las empresas de menor tamaño, a pesar de tratarse de puestos de administración, la relación con el personal de obra es mayor por lo que los riesgos psicosociales en este sentido, relacionados con que los trabajadores son en su mayoría hombres realizando un trabajo en el que a veces se continúa alabando la “fuerza bruta”, puede influir de manera directa en el puesto ocupado por una mujer.

Teniendo en cuenta estos factores se analizan las siguientes cuestiones:

## **CONFLICTOS Y VIOLENCIA**

Según lo trasladado por las empresas, existen mayores conflictos relacionados con los riesgos psicosociales en los trabajos propios de administración que en los puestos relacionados directamente con la obra. Las personas entrevistadas coinciden a la hora de relatar que los problemas directamente relacionados con la convivencia en el trabajo durante tiempo prolongado suelen minimizarse en la propia obra ya que son trabajos muy cambiantes según la fase en la que se encuentren, con renovación constante de compañeros (subcontratación), con ubicaciones diferentes, trabajos al aire libre, gran esfuerzo físico... Desde Osalan entendemos que se debería profundizar en estos datos y verificar si efectivamente es como se ha recogido de las entrevistas verbales de la campaña.

Es difícil a priori llegar a una conclusión al respecto ya que no existen datos evaluados que lo confirmen. Las características de las obras anteriormente mencionadas pueden a su vez ser generadoras de conflictos diferentes, cambio continuo de compañeros, exposición a las inclemencias climatológicas... Así mismo, el hecho de existencia de riesgos de mayor visibilidad puede hacer que estos se diluyan.

Por otro lado, de las entrevistas realizadas igualmente se traslada el dato de que los mayores problemas dentro del sector pueden concentrarse en los puestos intermedios, generalmente el personal encargado de la obra y en su mayoría debido al estrés que los plazos puedan ocasionar y a la extensa jornada laboral que suelen desempeñar.

Si nos centramos en los datos obtenidos de accidentes por violencia, son muy pocas las empresas que han reconocido haber tenido accidentes de este tipo, y poco más de la mitad disponen de protocolos para la resolución de conflictos, lo que nos hace ver que generalmente este tipo de situaciones no se reconocen como riesgos potenciales de situaciones de violencia en el trabajo, y que se suelen banalizar, no tomando medidas para evitar estas situaciones o para protocolizar la actuación en estos casos.

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Respecto a la Ley 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, y siendo éstos obligatorios en empresas de más de 50 personas trabajadoras desde el 7 de marzo de 2022, debemos señalar que solo 15 de las 26 empresas tienen realizado un Plan de Igualdad, y 6 de ellas implantado. Por lo tanto, se puede observar cómo en este sector tan masculinizado todavía cuesta incorporar la perspectiva de género, aun siendo obligatorio por ley. De hecho, solo 5 empresas han reconocido haberla incorporado.

Añadir, además, que, tal como indica la citada normativa es obligatorio tener un protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, y habiendo sido reconocido un caso de acoso sexual en una de las empresas, dicha empresa aún no ha implantado ningún protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, ni tampoco ha planteado medidas preventivas al respecto, salvo el hecho de haber despedido al agresor.

Por último, si analizamos los datos que nos han facilitado respecto a las medidas de conciliación laboral-familiar, podemos observar que la mayoría de las personas trabajadoras acogidas a estas medidas son mujeres, un 84%, siendo la construcción un sector donde predominan los hombres. De hecho, algunas empresas referían que los mandos intermedios cuando han sido mujeres muchas veces han acabado abandonando sus puestos de trabajo por tener con el horario laboral problemas para conciliar, y han pasado a trabajar en otras empresas y otros puestos con horarios más flexibles o más favorecedores para la conciliación familiar.

## **GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, la mayoría de las empresas cuentan con un SPA, y no todas tienen un Comité de Seguridad y Salud Laboral, ni disponen de Personal delegado de Prevención. De las entrevistas realizadas y los datos obtenidos, podemos sacar la conclusión de que en general falta concienciación e información por parte de la empresa a la plantilla sobre la necesidad de participar en la actividad preventiva. Además, podemos observar que, aunque las empresas que han realizado la Evaluación de Riesgos Psicosociales han informado previamente a la plantilla acerca de los objetivos y el procedimiento de dicha evaluación, no ha sido así a la hora de informar acerca de los resultados, lo que podría hacer que en un futuro la participación por parte de la plantilla fuera mucho menor.

Respecto a la Planificación de las medidas preventivas, 9 de las 13 empresas que han realizado la Evaluación de Riesgos Psicosociales la han realizado, pero solo 6 las han consensuado con el Comité de Seguridad y Salud, y solo 6 también han realizado el seguimiento de dichas acciones. Este hecho podría reflejar que la mayoría de las empresas realizan la Evaluación de Riesgos Psicosociales por el mero hecho de cumplir con la normativa, sin tener un compromiso serio respecto a la Prevención de los Riesgos Psicosociales, dejando el proceso de Evaluación de Riesgos Psicosociales en un diagnóstico sin medidas, y, por lo tanto, sin completar todo el proceso.

En cuanto a la metodología utilizada en la Evaluación de Riesgos Psicosociales, la mayoría han utilizado una metodología cuantitativa, y han sido realizadas por los SPA. Solo unas pocas empresas han realizado la Evaluación con metodología cualitativa también.

Como ya hemos mencionado anteriormente, la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el sector de la construcción es una tarea que queda pendiente en la mayoría de las empresas, y en las que se realiza normalmente se traduce en pasar un cuestionario y hacer un mero diagnóstico de la situación, muchas veces sin ahondar más en ello para buscar los porqués de esos resultados y adoptar así las medidas oportunas. Muchas empresas nos trasladan el desconocimiento de la aplicación de medidas cualitativas para la Evaluación de Riesgos Laborales, o bien refieren que realizar un cuestionario les



resulta mucho más fácil y que no ven necesidad de utilizar este tipo de técnicas, sin plantearse que ambas técnicas pueden ser complementarias.

## **COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

Respecto a este tema, además de lo indicado anteriormente en cuanto a la participación e información durante el proceso de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, señalar que un dato relevante puede ser que no todas las empresas disponen de vías de comunicación entre las personas trabajadoras y la empresa similar a un buzón de sugerencias, a parte del cara a cara con la persona responsable. Esto hace que a la hora de que las personas trabajadoras quieran comunicarse con la empresa puedan darse situaciones de sentimientos de control, presión, manipulación etc., y esto haga que la comunicación sea mucho menor que si hubiese un modo que garantizase la confidencialidad.

## **5. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

- Teniendo en cuenta el tipo de empresa que prima en la CAV y que la muestra obtenida en la campaña no recoge este tipo de empresa y, por lo tanto, los datos obtenidos pueden reflejar una realidad sesgada acerca del sector de la construcción en Euskadi, es necesario profundizar sobre la manera en la que se ha planteado la campaña y tenerlo en cuenta de cara a futuras actuaciones.
- Debemos analizar la manera de concienciar a las empresas del sector sobre la existencia y la importancia de los riesgos psicosociales en el mismo, así como la necesidad de evaluarlos e intervenir para establecer las medidas preventivas necesarias.
- Informar y formar a las empresas y a sus Servicios de Prevención acerca de las diferentes metodologías y herramientas para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, consensuando la elección de la metodología a utilizar en el Comité de Seguridad y Salud, y garantizando que sean metodologías validadas. Incidir también en el uso de las herramientas cualitativas.
- Establecer las medidas Preventivas acorde a los riesgos psicosociales identificados, siendo estas consensuadas con el Comité de Seguridad y Salud o con el personal representante de las personas trabajadoras, así como realizar un seguimiento adecuado de las mismas.
- Promover la participación, la información y formación suficiente por parte del personal trabajador para poder contribuir a un buen análisis de la salud psicosocial de la empresa y de cada uno de sus puestos de trabajo, así como a la planificación de las medidas preventivas. Establecer para ello posibles canales de comunicación con la empresa, que promuevan la participación y garanticen la confidencialidad.
- Promover la mayor implicación y el compromiso para establecer una cultura preventiva por parte de la empresa como por parte de los Servicios de Prevención, para lograr una mejora de la calidad de sus actuaciones que repercuta en una mejora de las condiciones de trabajo y los niveles de seguridad y salud del personal trabajador.
- Incorporar una perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas, así como incorporar un plan de igualdad y establecer un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y /o por razón de sexo, o ante cualquier caso de violencia sexual, mostrando tolerancia cero ante cualquier tipo de conducta discriminatoria.
- Establecer un protocolo de actuación ante situaciones de conflicto o de violencia, informando a todo el personal acerca de cómo actuar ante este tipo de situaciones.