

TREBALL AL CAP

Prevenió de malalties relacionades amb el treball



Gener
de 2010
67

 Agència
de Salut Pública

Els casos del trimestre

Entre octubre i desembre de 2009 es van notificar al Sistema de Vigilància de Malalties Relacionades amb el Treball 143 casos, dels quals 97 van afectar dones. L'edat mitjana va ser de 38,9 anys (DE=9,1) i les ocupacions més freqüents van ser personal de serveis i comerç, professionals de suport, i personal no qualificat (31, 26 i 21 casos, respectivament). En relació al país d'origen, un 19,4% havien nascut fora de l'Estat. La patologia més notificada va ser de tipus ansios-depressiva, amb 106 casos, dels quals 76 van afectar dones. Els trastorns que van seguir en freqüència van ser els musclesquelètics (25 casos) amb lleuger predomini del sexe femení (14 casos). El 28% de les persones afectades treballaven en empreses de fora de Barcelona i la situació laboral més freqüent va ser la contractació indefinida (83,9%). Finalment, el 75,5% dels treballadors i treballadores estaven en situació d'incapacitat temporal en el moment de la notificació. Durant aquest trimestre es van visitar 74 pacients en la USL i es va rebre un informe mèdic i tècnic d'un cas derivat al Centre Seguretat i Salut Laboral de Barcelona. A continuació, presentem un dels casos estudiats a la USL.

La pacient, una **dona de 36 anys**, treballava de **comercial** en el departament de vendes d'una empresa de components informàtics, tenint assignades cinc CCAA amb una àmplia cartera de clients. El cas va ser notificat pel **CAP Sant Andreu**. La treballadora referia satisfacció amb la seva feina i bona relació amb la resta de personal fins l'agost de 2007, quan va informar el seu cap que estava embarassada, el qual li va manifestar que "*en qualsevol moment pots deixar d'estar-ho*". Al cap d'uns dies, aquest li va fer una proposta de canvi de funcions, la qual suposava realitzar tasques d'ajudant de comercial assistent tot fent neteja de bases de dades per cercar clients potencials que serien traspassats a la resta de comercials. La treballadora va parlar amb el gerent el qual la va recolzar i informar que no hi havia cap intenció, ni des de gerència ni des del propietari de l'empresa, de modificar les seves funcions, fet que la va tranquil·litzar.

Entre gener i febrer de l'any següent, estant de baixa per embaràs de risc, l'empresa li va demanar de treballar des de casa, de 9 a 14h, per formar els dos comercials que l'havien de suplir durant el permís de maternitat, i una setmana després del part va continuar l'assessorament a través del correu electrònic, un dia a la setmana.

Una setmana abans de la reincorporació, el gerent la va citar per fer-li la mateixa proposta de canvi de tasques, en aquesta ocasió formalment i per escrit, negant-se la treballadora a signar-la. Malgrat la negativa, en reincorporar-se la setmana següent, li van canviar efectivament les tasques i la ubicació posant-la en una taula petita contra una mampara de vidre, amb la resta de comercials a la seva esquena, i amb un ordinador vell i amb pantalla antiga i molt gran que ocupava tota la taula i no li deixava espai per treballar. En demanar les hores del permís de lactància, només se li va donar



Els canvis en el contingut del treball i el tracte ofensiu, degradant i humiliant, són els factors clau que expliquen el trastorn de salut patit per la treballadora



l'opció de fer-les durant la tarda. La treballadora referia que a partir de la reincorporació, els seus companys, amb els què sempre havia tingut una bona relació, van deixar de parlar-li, l'ignoraven, li feien el buit, i quan entrava a una habitació si estaven parlant, callaven i marxaven.

Després de les vacances d'estiu, la pacient va acudir al CAP per simptomatologia física i psicològica diversa, motiu pel qual va ser donada de baixa a principis de setembre.

A partir de la informació aportada per la treballadora es va identificar l'exposició a *conductes hostils sistemàtiques* que reuneixen criteris d'assetjament psicològic. Algunes de les accions són les següents:

- Se li retira la feina que feia habitualment tot encarregant-li tasques inferiors a la seva categoria laboral i competències. Aquest fet comporta, a nivell salarial, deixar de cobrar comissions, que significaven la meitat del seu sou final.
- La feina que se li fa fer és monòtona i infructuosa i parteix de bases de dades antigues que han quedat en molts aspectes obsoletes (l·listats on hi apareixen, per exemple, moltes empreses que ja no existeixen, o persones que han mort). Ningú mai anteriorment havia dut a terme aquestes tasques.
- Se li fan recriminacions constants de la feina i la forma de gestionar-la (per exemple: "com pots estar 10 minuts esmorçant?").
- Se la situa en una taula petita dirigida cap a una mampara de vidre amb la resta de companys a la seva esquena. L'ordinador que se li ofereix és antic i també té una pantalla antiga i molt gran que ocupa tota la taula i no deixa espai entre la mateixa i la treballadora.
- Hi ha hipervigilància obligant-li a omplir un cronograma que indiqui cada 5 minuts quines tasques du a terme. Davant la seva queixa al gerent, deixa de realitzar aquestes anotacions però ha de fer un informe diari reportant al seu superior immediat totes les activitats que ha realitzat al llarg de la jornada de forma minuciosa. Aquesta tasca només se li demana a ella.
- No se la fa participar de les reunions amb la resta de comercials.
- Sovint se li nega la paraula amb afirmacions com "tu, per què t'hi fiques? Ningú t'ha dit res a tu".
- Es fan comentaris menyspreants per qualificar-la, com per exemple que semblava una comercial junior, que qualsevol altre ho podia fer millor.
- El cap immediat sovint es dirigeix a la treballadora amb insults ("tu, imbècil, vine cap aquí"), li crida i fa comentaris amb manca de respecte, de vegades davant la resta de companys com per exemple, al veure la foto del seu fill al fons de pantalla de l'ordinador, diu: "aquest nen tan lleig, l'has parit o l'has cagat".

També es va identificar manca de suport social per part del gerent i propietari de l'empresa, així com dels companys que evitaven el contacte

amb la treballadora i reien en ocasions les burles que li dirigia el cap.

Des de setembre de 2008 era atesa per alteracions emocionals i somatització, en relació a un conflicte laboral, segons informe del seu especialista. En el moment de l'estudi va ser diagnosticada de trastorn depressiu, trastorn d'angoixa i trastorn d'ansietat generalitzat.

La conclusió final va ser que la treballadora va estar exposada a partir del juny de 2008 a una situació catalogable com a conductes hostils sistemàtiques per part del cap immediat en un context de manca de recolzament social per part del gerent i del propietari, que van secundar els canvis del contingut de treball de la pacient i no van posar límits als comportaments ofensius del cap vers ella tot fent-los possibles. Els comportaments hostils suposen una agressió que viola les normes del respecte bàsic per les persones i atempten contra la integritat psicològica, ja que el menyspreu públic i la humiliació tenen la mateixa severitat en el deteriorament de la integritat psicològica que l'agressió física.

La situació de la treballadora podria ser compatible amb un assetjament per raó de sexe, específicament la que s'adreça a una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat, una forma de discriminació descrita en la Directiva Europea 2006/ 54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes. En aquests casos, l'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit (vegeu l'apartat de notícies).

Malgrat el temps d'exposició a les conductes hostils va ser de tres mesos, es va considerar que la intensitat de les accions va ser prou intensa per explicar el deteriorament de la salut de la treballadora. Les recomanacions principals van ser:

Adreçades a la treballadora

- Mantenir l'assessorament d'un professional del dret laboral.
- En cas de reincorporar-se al seu lloc de treball, fer a mans del Servei de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció de l'empresa l'informe de la USL, amb l'objectiu de coordinar la seva activitat, dirigida a protegir la salut de la treballadora, amb la del personal tècnic de psicopsicologia.

Adreçades al Servei de Prevenció

- Identificar i objectivar les condicions de treball descrites i determinar les mesures de control fent especial èmfasi en garantir que, si la pacient hagués de reincorporar-se al seu lloc de treball, se li assignessin tasques amb un contingut relatiu a la seva categoria laboral i experiència assolibles durant la jornada laboral.

- Establir un programa per dur a terme intervencions en matèria preventiva per eliminar els factors de risc que s'identifiquin, tenint en compte, específicament:
 - Determinar quins són els comportaments acceptables i quins inacceptables dins l'entorn de treball.
 - Determinar els procediments per la identificació i cerca de solucions a comportaments inacceptables.
- Aplicar els procediments quan se'n tingui coneixement.
- Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials de l'empresa.
- Establir un circuit i donar-li difusió entre el personal i els seus representants per atendre aquelles persones amb un trastorn de salut que considerin que està relacionat amb les condicions de treball. L'objectiu seria el diagnòstic precoç, l'estudi dels factors implicats i la intervenció preventiva que s'escaigui.

NOTÍCIES

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa

Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball ha elaborat un document que té com a finalitat facilitar a les empreses, a les persones treballadores i als sindicats, la definició i implementació d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el marc de l'empresa, conductes que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores.

La primer part del document ofereix la informació necessària per elaborar i implementar un protocol, adequant-lo a cada empresa i realitat, mentre que la segona, facilita models de referència i orientacions pràctiques com a ajuda en el procés de realització. L'objectiu és facilitar l'eradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut, i no només de les dones, actualment les més afectades, sinó de totes les persones treballadores.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són una forma de discriminació que ve motivada pel sexe d'una persona, contrària al principi d'igualtat entre dones i homes; són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones; una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball.

La definició dels dos tipus d'assetjament es basa en la Directiva Europea 2006/ 54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes. L'assetjament sexual es refereix a la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe es refereix a la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o

l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es destaquen tres elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Es relaciona amb el sexe d'una persona. Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:
 - d'una treballadora només pel fet de ser dona.
 - d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
 - d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

El document senyala que són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. En aquests casos s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit. A títol d'exemple s'assenyalen alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

Podeu trobar el document en l'adreça següent: http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_32684091_1.pdf