



Riesgos psicosociales y enfoque de género

¿De qué contexto estamos hablando?

La sociedad actual, tan competitiva y global, acentúa las diferencias entre hombres y mujeres, no sólo en el entorno privado, también en el laboral. Aunque cada vez se confirma más que es necesario detectar y prevenir los riesgos causados por las **diferencias que supone el trabajo** en la salud de las mujeres y de los hombres. Así lo muestran distintas fuentes competentes, tales como el Instituto Navarro de Salud Laboral, ficha 35 del 2011 "Mujeres y Salud Laboral", o el Informe "Salud y Género 2005", que publicó el Ministerio de Sanidad y Consumo. En general, se concluye que los **daños más frecuentes en la salud de las mujeres trabajadoras son:**

- Riesgos ergonómicos (tareas repetitivas... NTP 657 y 658 del INSHT).
- Y riesgos psicosociales (estrés, acoso, burnout,...)

Así las **principales características** de los trabajos que suelen realizar las mujeres serían:

- Inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Exigencias en cuanto a agilidad, velocidad, atención y precisión.
- Estrés por acumulación de las tareas.
- Monotonía, sedentarismo y pocas oportunidades de creatividad en los puestos de trabajo.
- Trabajos en posturas forzadas, sentadas o de pie.
- Trabajos poco cualificados y alejados de responsabilidades como consecuencia del "techo de cristal" (normas no escritas o cultura empresarial que forma un techo "invisible", porque no existen leyes o dispositivos sociales-oficiales que las ayuden; dificultando el desarrollo profesional de las mujeres).
- Condiciones de trabajo inferiores (economía sumergida, más temporalidad y contratos a tiempo parcial,...).
- Trabajos en los que se precisa mucha rapidez y destreza manual.
- Responsabilidad hacia el cuidado y atención de otras personas.

Por tanto, la integración de la perspectiva de sexo dentro de la salud laboral, no es sólo un deber de los poderes públicos, sino que también son necesarios los esfuerzos y las actuaciones para conseguirlo realmente, de los mismos interlocutores sociales, empresarios y profesionales de la prevención; para **entre todos llevar este imperativo normativo, a la práctica de cada empresa**, para mejorar la salud de las mujeres, y también de los hombres, atendiendo a su respectiva especificidad, para cumplir con esta finalidad en la práctica, todavía queda mucho por investigar, para poder actuar de forma eficaz. Más información, **incluidas estadísticas**, en fuentes como:

- Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15 - Fase I
- Salud Laboral y Género - UGT y El empleo de las mujeres en cifras 8 de marzo de ... - UGT



Con la Financiación de:
DI-0010/2012





¿Qué factores psicosociales inciden?

- **Demandas del trabajo** que pueden perjudicar la salud de trabajadoras y trabajadores, cuando son insuficientes o excesivas; tanto cuantitativas (volumen de trabajo respecto al tiempo disponible para realizarlo), como cualitativas (por ejemplo trabajos que requieren exigencias emocionales en el trato con clientes, pacientes...).
- **Autonomía laboral.** Posibilidades para desarrollar conocimientos/habilidades, y poder decidir el orden de tareas, horario entrada/salida... **(Más información Ficha 4/2012).**
- **Apoyo social** en su dimensión funcional de las relaciones de trabajo (recibir ayuda de compañeros/as y superiores), y estructural (oportunidades de relacionarse en el trabajo y sentimientos de pertenencia a un grupo). Así como tener en cuenta la claridad del rol y la previsibilidad de los cambios, para estar informados/as anticipadamente.
- **Compensaciones laborales,** por ejemplo: estabilidad o inexistencia de cambios contra la voluntad de trabajadores/as, respetarles y tratarles de forma justa, reconocer su trabajo,... **La ausencia de éstas perjudica la salud, tanto de trabajadores, como de trabajadoras.**
- **Doble carga o presencia.** Es la exposición derivada de las exigencias simultáneas de la actividad laboral y la vida personal (especialmente las tareas de cuidado cotidiano de familiares). La organización del tiempo de trabajo en las empresas suele dificultar esta compatibilidad, presentándoles delimitaciones temporales estrictas.

¿Qué efectos pueden tener?

(Facts 42 de AESST: https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets?b_start:int=60)

Las principales consecuencias de estos factores en la salud de las trabajadoras y los trabajadores, las mostramos en un catálogo a modo de "ejemplo":

- Estrés laboral derivado de la organización de trabajo.
- Falta de ovulación y otros trastornos en la menstruación.
- Esterilidad.
- Abortos.
- Dolores musculares.
- Ansiedad, depresión, suicidios.
- Enfermedades respiratorias, cutáneas, infecciosas...

¿Cómo incluir este enfoque en el proceso de evaluación para riesgos psicosociales?

Trabajadores/as y sus representantes tendrán que participar en los siguientes cinco pasos:

- 1º Identificar riesgos:** preguntándoles de forma estructurada por sus problemas reales; animando a trabajadoras a informar de aspectos que crean perjudiciales a su salud...
- 2º Evaluar riesgos.** Por ejemplo incluir en el estrés: los factores de riesgo para la salud reproductiva de hombres y mujeres; situaciones de acoso; interrupciones imprevistas...
- 3º Puesta en práctica de soluciones:** informándoles y formándoles (según tareas que desarrollen, condiciones de trabajo y efectos), incluyendo contratados/as por ETT;...
- 4º Vigilancia y 5º revisión:** garantizando unos servicios preventivos sensibles a este enfoque; revisar las políticas de salud laboral, para que incluyan esta perspectiva de género;...

EJEMPLOS PRÁCTICOS

1. Se deben difundir experiencias prácticas que combatan los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, tales como el procedimiento para implementar la igualdad de género en las empresas de **Navarra, Procedimiento IGE 2010**, que ha permitido detectar numerosas situaciones en las empresas navarras *de todos los sectores, en las que es necesario avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva, con entidades de consultoría y organizaciones empresariales y sindicales* en el proceso de diagnóstico, diseño, puesta en marcha y evaluación de un plan de igualdad de género. Más información en el enlace: **Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica**

2. Medidas generales para promover esta sensibilidad de género, propuestas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST): <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/43/view>



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org)

