



La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género

¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la *psique* (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

¿Qué es el estrés?

*Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe **un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.***

Cuando la situación de estrés se prolonga, sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, puede dar lugar a enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. El **exceso de exigencias psicológicas del trabajo**: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. La **falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo**: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. La **falta de apoyo social y de calidad de liderazgo**: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;
4. Las **escasas compensaciones del trabajo**: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.
5. **Doble jornada o doble presencia**: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Factores de riesgo psicosociales

Factores del entorno y del puesto de trabajo

- *Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)*
- *Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo*
- *Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica*
- *Falta de autonomía y control en la realización de tareas*
- *Ritmo de trabajo elevado*
- *Falta de claridad en las funciones*

Factores organizativos

- *Supervisión y estilos de dirección inadecuados*
- *Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo*
- *Falta de apoyo social*
- *Clima y cultura organizativa*
- *Ausencia de cultura de prevención de riesgos*
- *Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo*
- *Discriminación*

Relaciones en el trabajo

- *Acoso sexual*
- *Acoso laboral o mobbing*
- *Violencia laboral*

Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- *Inseguridad sobre el futuro en la empresa*
- *Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera*

Carga total de trabajo

- *Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales*
- *Descanso insuficiente*

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

Riesgos psicosociales: las mujeres superan a los hombres en la exposición

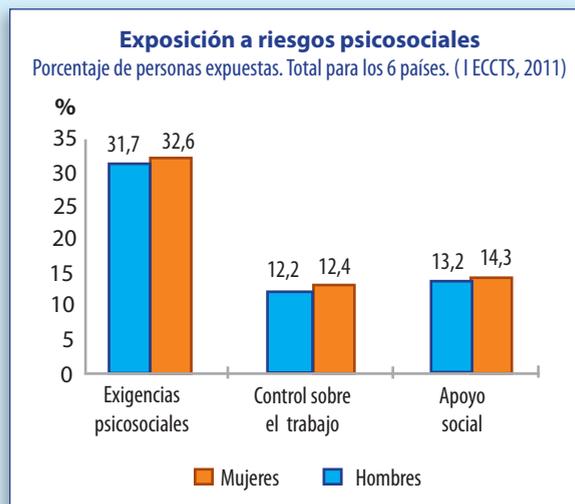
Si bien las diferencias son mínimas y apenas significativas, en los resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres, en seis países (Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá). Esta tendencia rompe con la de los grupos de riesgos de seguridad y riesgos higiénicos, donde prevalece la exposición de los hombres. Esto indica la importancia de prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo cuando se trata de entender la particular situación de las mujeres en el trabajo y el impacto de éste en su salud.

Los convenios de la OIT para combatir la discriminación son también instrumentos de prevención de riesgos laborales

El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de “**trabajo de igual valor**” para corregir la discriminación salarial indirecta fruto de las diferentes valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados. Introduce, además, la necesidad de realizar “valoraciones objetivas de los puestos de trabajo” que permiten, además de equilibrar la remuneración, analizar los componentes y condiciones del trabajo, lo que facilita la prevención de riesgos laborales.

El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo.

Todos los países de la región han ratificado los convenios 100 y 111.



Los efectos de la discriminación de género sobre la salud laboral de las mujeres

Las situaciones de discriminación que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral reproducen la situación de desigualdad y las relaciones de poder en la sociedad, y actúan como factores de riesgo para la salud de forma directa e indirecta.

De forma directa porque la discriminación salarial –las mujeres llegan a ganar hasta un 20% menos que los hombres en algunos países–, las menores oportunidades de formación y promoción y las escasas oportunidades de participación efectiva en la toma de decisiones, afectan a la salud: generan frustración, insatisfacción y dificultades de relación, lo que repercute en la salud mental, pudiendo producir alteraciones menores, como depresión y ansiedad. La discriminación es fruto de una

desigualdad en las relaciones de poder; cuando las situaciones se tensionan, en ocasiones se ponen en marcha estrategias de sometimiento basadas en la violencia, el acoso sexual y el acoso laboral.

El acoso laboral es una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

De forma indirecta porque actúan negativamente sobre otros factores de riesgo: aumentan los efectos negativos de ciertos riesgos psicosociales –como la falta de autonomía y control; la inseguridad en el empleo, jornadas y horarios excesivos– y ergonómicos –más tiempo de exposición a malas posturas, repetitividad, entornos y puestos de trabajo no adecuados, entre otros.

La mejora de la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

Las acciones positivas

Son medidas temporales para corregir desigualdades. Tienen su origen en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, donde se habla de “medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”.

Algunos ejemplos podrían ser:

- potenciar la inclusión de mujeres en ocupaciones y sectores masculinizados;
- aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles, reservando cuotas en los órganos de participación.

La doble jornada: doble carga de trabajo y su impacto en la salud

La doble jornada o doble presencia es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo. Esta necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que las demandas se pueden producir de forma simultánea, y también un aumento de la carga total de trabajo, lo que repercute directamente sobre la salud de las personas. Las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado, pero los hombres no han asumido en la misma medida el trabajo no reproductivo para el cuidado de la familia y el hogar, por lo que son en general las mujeres quienes más se ven afectadas por la confluencia de ambas actividades y la sobrecarga que ello supone.

Los escasos estudios que ponen en relación la salud y las responsabilidades familiares dan cuenta de que mientras que en las mujeres sí existe relación entre el número de personas atendidas en el hogar y el deterioro de la salud, en los hombres tal relación no es significativa. Cuando las mujeres compaginan trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar la incidencia en la salud es mayor.

Esta doble jornada—y la consiguiente carga de trabajo—tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo, y *redu-ce el tiempo de descanso* necesario para reponerse. Al mismo tiempo, supone una fuente de insatisfacción ante la imposibilidad de atender correctamente ambas esferas: a menudo las jornadas laborales remuneradas dificultan poder atender las necesidades de la familia como se considera necesario. También se pone de manifiesto en estudios e investigaciones que el deterioro de la salud en las mujeres que compaginan el trabajo remunerado y no remunerado aumenta a medida que aumenta la cantidad de hijos e hijas.

Desde el punto de vista de los contenidos de las tareas, se produce una exposición múltiple a los mismos tipos de riesgos, dado que las ocupaciones donde las mujeres están más representadas implican a menudo el cuidado y la atención a la familia. Destacan las lesiones, molestias y desgaste del sistema osteomuscular, por movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación constante de cargas, etc., y los problemas de salud mental o psicosociales por la presión y exigencias elevadas y la falta de control sobre el trabajo que suele caracterizar los empleos feminizados.

Convenio núm. 156 y Recomendación núm 165 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio núm.156 se enmarca en la normativa de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato. Reconoce los problemas y las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen “responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”, e insta a los Estados a desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

La Recomendación núm.165 especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Países que han ratificado el Convenio núm. 156 en Centroamérica: El Salvador y Guatemala

Además, en El Salvador, la Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo incluye de forma explícita “la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares” como riesgo psicosocial.

Políticas públicas de corresponsabilidad

- **Marcos legales** nacionales que garanticen licencias parentales y familiares.
- **Políticas universales en materia de cuidados:** servicios de atención a la infancia y otras personas dependientes de las familias.
- **Servicios de información y formación** sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de las dificultades de conciliación.
- **Políticas de empleo** que incluyen las necesidades específicas de las mujeres.
- **Guarderías de empresa** o apoyo económico para la atención de las personas dependientes del hogar.

Mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares y domésticas

Implicación de los diferentes agentes (Estado, organizaciones sindicales y empresariales y otras entidades de la sociedad civil) en la sensibilización para cambiar los estereotipos de género y lograr una mayor implicación de los hombres en la atención a las familias y las tareas domésticas.

Lugares de trabajo que apoyen la conciliación: mejores empresas

- **Apoyo a la conciliación:** reconociendo que quienes tienen responsabilidades familiares tienen dificultades para compatibilizar trabajo y familia.
- **Modificación del tiempo de trabajo:** flexibilidad de horarios y jornadas, sistemas de trabajo variables, trabajo compartido, etc.
- **Licencias adicionales a las legales** por emergencias familiares, enfermedad o cuidado, y licencias no remuneradas sin pérdida de empleo.
- **Guarderías de empresa o apoyo económico** para la atención de las personas dependientes del hogar.

La interacción entre los riesgos físicos y psicosociales

Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales. Consecuentemente, se producen efectos diferenciales en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que tienen un origen multicausal: se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. En la tabla aparecen algunos ejemplos de riesgos físicos y psicosociales que inciden directa o indirectamente en la aparición de trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental, propios de puestos ocupados por mujeres.

	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES
Profesionales sanitarias	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares.
Guarderías	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales.
Limpieza y empleadas de hogar	Manipulación manual, posturas forzadas.	Horarios "asociales", violencia (por ejemplo si se trabaja aislada)
Hoteles y restauración	Manipulación manual, movimientos repetitivos (por ejemplo al cortar).	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso.
Textil, ropa y calzado	Movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Trabajo repetitivo en cadena, trabajo intenso, violencia y acoso.
Lavanderías	Manipulación manual, posturas forzadas, calor.	Tareas repetitivas y a ritmo elevado.
Industria manufacturera	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual.	Trabajo repetitivo en cadena.
Centros de atención telefónica (<i>Call centers</i>)	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad.
Enseñanza	Posturas forzadas (por ejemplo guarderías), mucho tiempo de pie.	Demandas emocionales, violencia.
Peluquería	Posturas forzadas, movimientos repetitivos, mucho tiempo de pie.	Atención a clientes, trabajo a ritmo elevado.
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente.	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono.
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados.	Largas jornadas, ritmo elevado.

La acción preventiva y el cambio: hacia la igualdad de género

La prevención más eficaz es aquella que actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización del trabajo y evitando la exposición a los riesgos. La vigilancia de la salud permite atenuar el daño mediante la detección precoz, pero no lo evita.

La acción preventiva debe tener una visión más integral e integradora de las disciplinas clásicas: higiene, seguridad, ergonomía, psicología y medicina del trabajo, así como de la interacción entre las condiciones de vida y de trabajo y la influencia de las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, con especial atención a la discriminación de género, la segregación y los roles que adscriben a las mujeres a la esfera reproductiva y reproducen en el ámbito laboral dicha asignación.

Las medidas preventivas deben tender a:

- Fomentar el apoyo entre trabajadoras y trabajadores y de superiores, y promocionar la autonomía en la realización de las tareas de manera que haya más control sobre el trabajo.
- Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y el desarrollo de carrera.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas e impulsar medidas que acaben con la discriminación.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, proporcionar toda la información necesaria para realizar las tareas y adaptarse a los cambios, y posibilitar la participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Adecuar la cantidad de trabajo a la duración de la jornada.

Estrategias de prevención



Organización
Internacional
del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

www.oit.or.cr