



instituto sindical
de trabajo, ambiente y salud

IX. berdintasunerako gunea
foro para la igualdad 2012

2012 maiatza 7 - 28 mayo

Berdintasun esperientziak
€konomiaren esparruan

Experiencias de igualdad
en el ámbito €conómico



Riesgos psicosociales en las relaciones laborales

Neus Moreno i Saenz
Centro de Referencia de Organización del Trabajo y salud
ISTAS-CCOO



Estrategia en salud laboral:

- Dos miradas imprescindibles:
 - ¿Qué se hace?
 - ¿Cómo se hace?



¿Qué estrategia de intervención, para abordar el género?

¿Se abordan el sexo y el género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud?

¿Las actividades preventivas dan respuesta a las diferencias de género y sexo?

	NO	SI
NO	Discriminatorias Invisualizan las condiciones de trabajo y salud de las mujeres	Neutras. No inciden en las condiciones de trabajo y salud
SI	Incoherentes. No impacto en los problemas reales de las mujeres	Positivas- Sensibles. Inciden en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres

Fuente: Kauppinen, 1993. modificado



Desigualdades sociales y Precariedad

- Escala Precariedad grupo GREDS-UPF
 - Temporalidad
 - Deprivación económica
 - Desempoderamiento (falta de influencia)
 - Vulnerabilidad
 - Derechos sociales
 - Ejercicios de derechos
- Desigualdades sociales:
 - Clase
 - Género
 - Edad
 - Inmigración
- Quienes tienen mayores niveles de precariedad son (2005):
 - Las mujeres migrantes, de menos de 30 años, que realizan tareas manuales
 - Los hombres migrantes, de menos de 30 años, que realizan tareas manuales
 - Las mujeres migrantes, de más de 30 años, que realizan tareas manuales



Origen del
riesgo

Organización del
trabajo

Evaluación y prevención de Riesgos

Exposición de
riesgo

Factores
psicosociales


Daños a la
salud

Estrés
Enfermedades

Vigilancia de la salud



La evidencia científica de los riesgos psicosociales

- Lo que tenemos que hacer (exigencias cuantitativas y emocionales)
 - El margen de autonomía y posibilidades de desarrollo
 - El apoyo en el trabajo
 - Las compensaciones que obtenemos a cambio
 - Doble presencia
-  Estas exposiciones se distribuyen de forma desigual según **ocupación (clase social) y sexo**



Factores psicosociales que mide CoPsoQ-istas21 versión 1.5

- Exigencias cognitivas
- Exigencias cuantitativas
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Influencia en el trabajo
- Posibilidades de desarrollo
- Control sobre el tiempo de trabajo
- Significado del trabajo
- Integración en la empresa
- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Apoyo social compañeros/as
- Apoyo social superiores
- Sentimiento de grupo
- Inseguridad
- Estima
- **Doble presencia**



Las exposiciones a riesgos psicosociales: hombres y mujeres

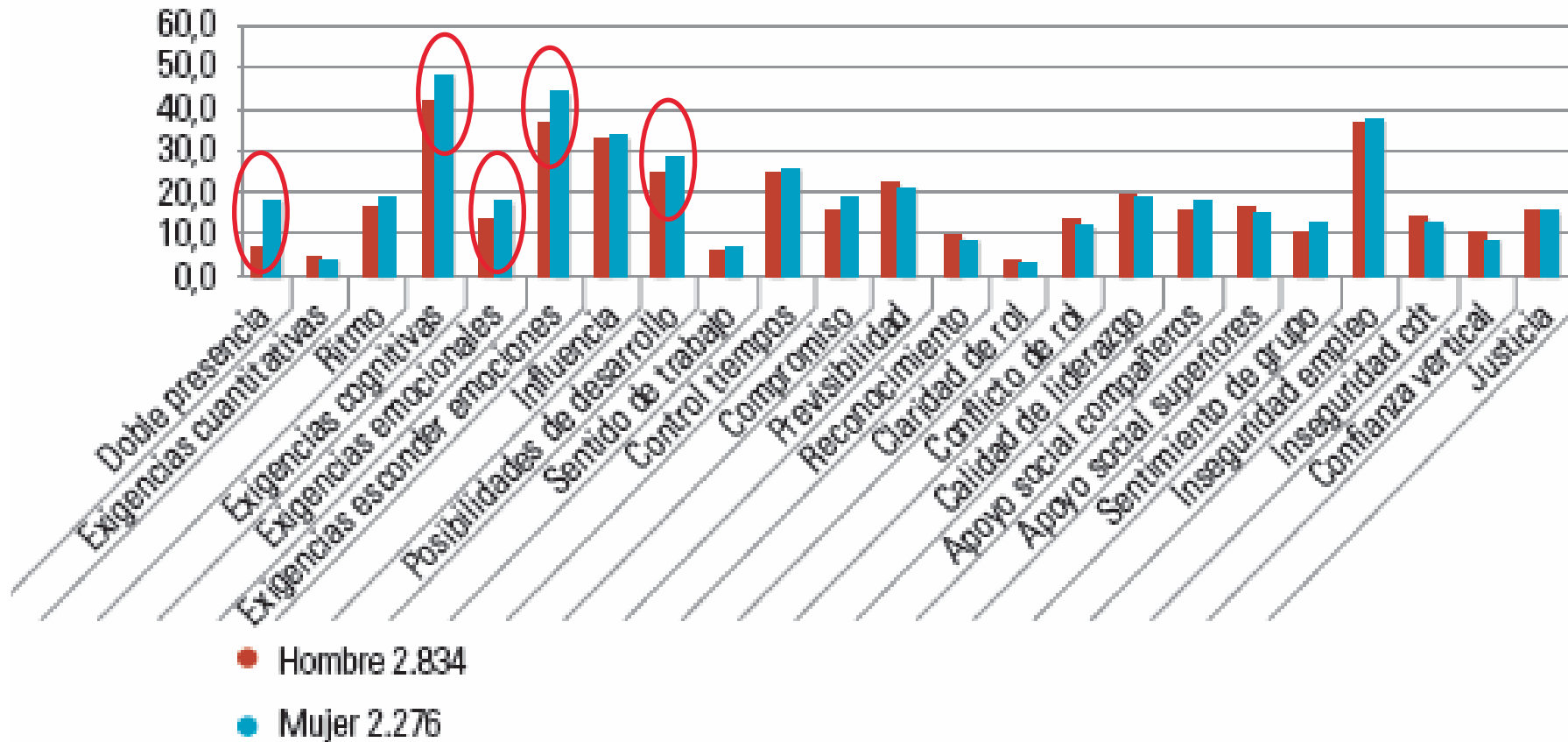
Presentación de resultados de 4 encuestas
poblacionales:

- La Encuesta de Riesgos Psicosociales.
Estado español. 2005 y 2010
Realizada por ISTAS-CCOO
- La Encuesta de Condiciones de Trabajo de
Catalunya. 2006 y 2010
Realizada por la Generalitat de Catalunya

En todas ellas se utiliza el cuestionario COPSQQ



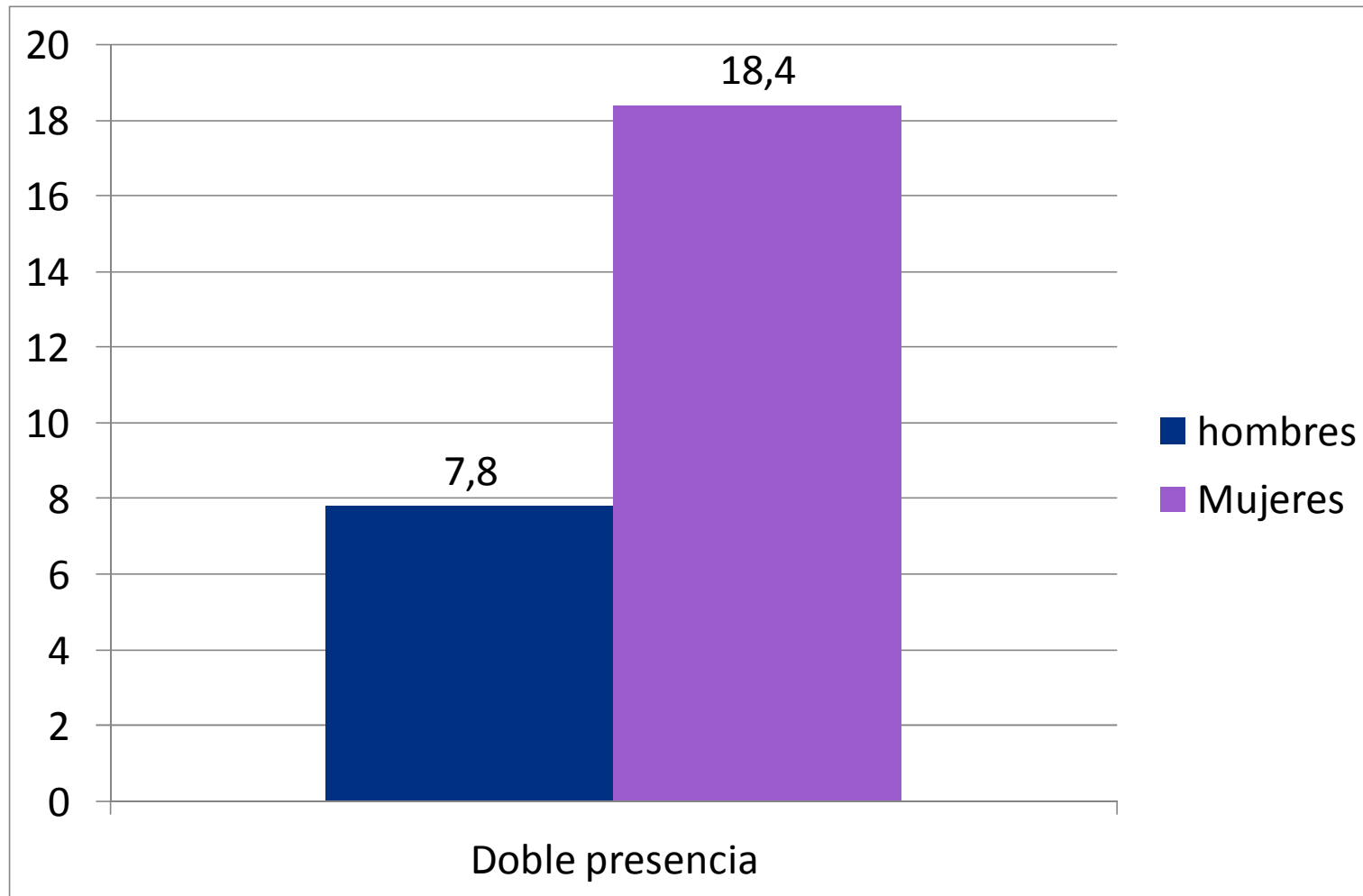
Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010



Fuente: ISTAS, 2011



Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010



Fuente: ISTAS, 2011



.....¿Qué es la DOBLE PRESENCIA? Definición....

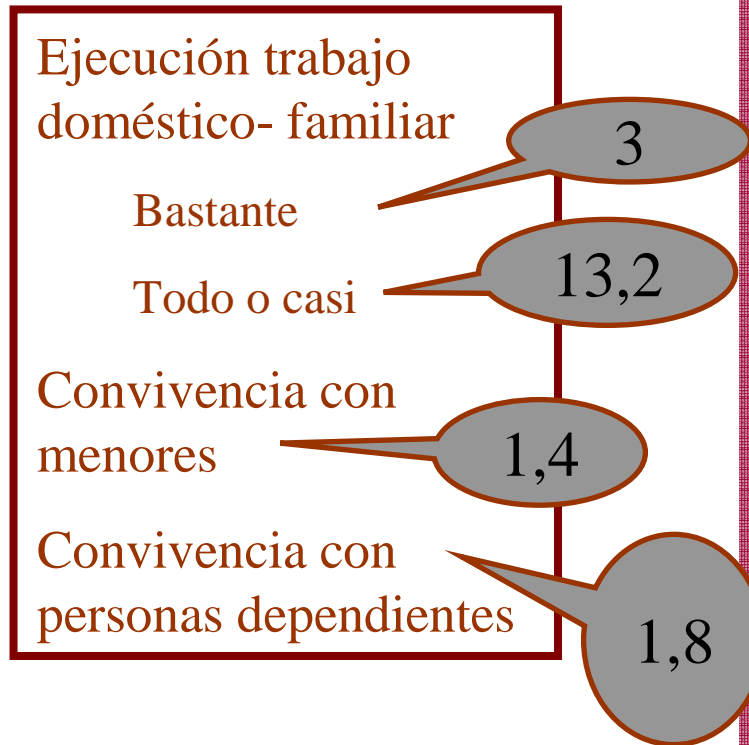
- **Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a :**
 - **Las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar**
 - **Las demandas del trabajo asalariado**
- **La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea**



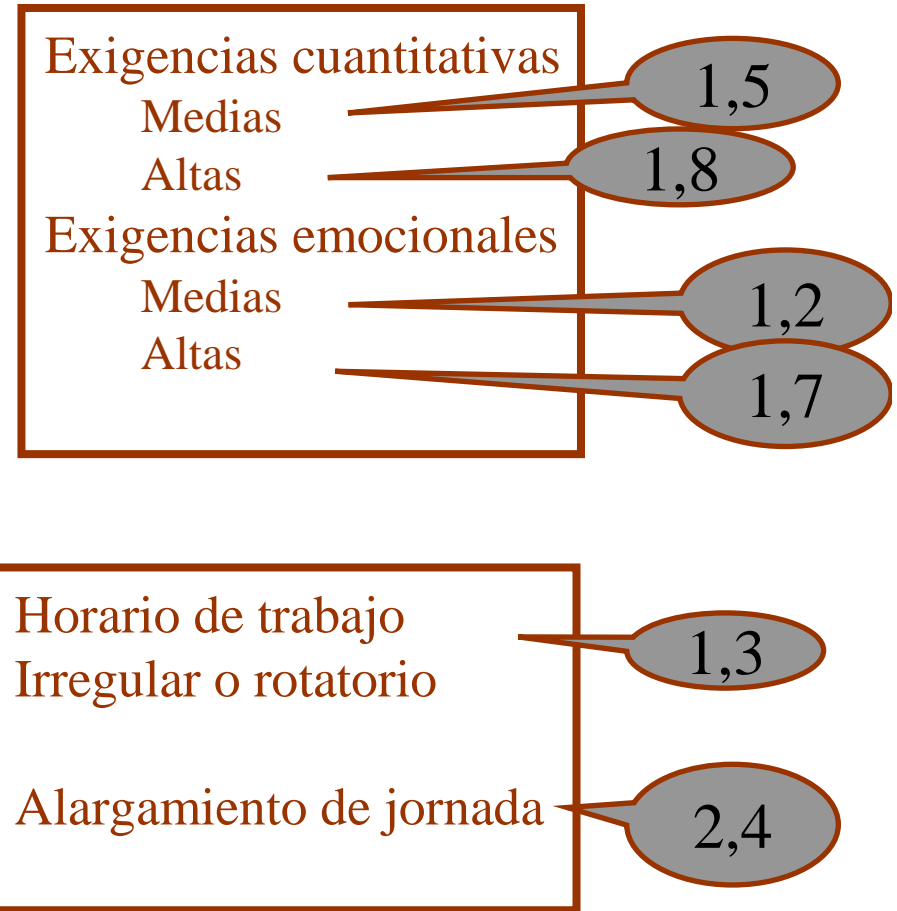
**D
O
B
L
E

P
R
E
S
E
N
C
I
A**

**Asociación (OR) entre
doble presencia y
condiciones de trabajo**



Fuente: ISTAS, 2005





Prolongación de jornada

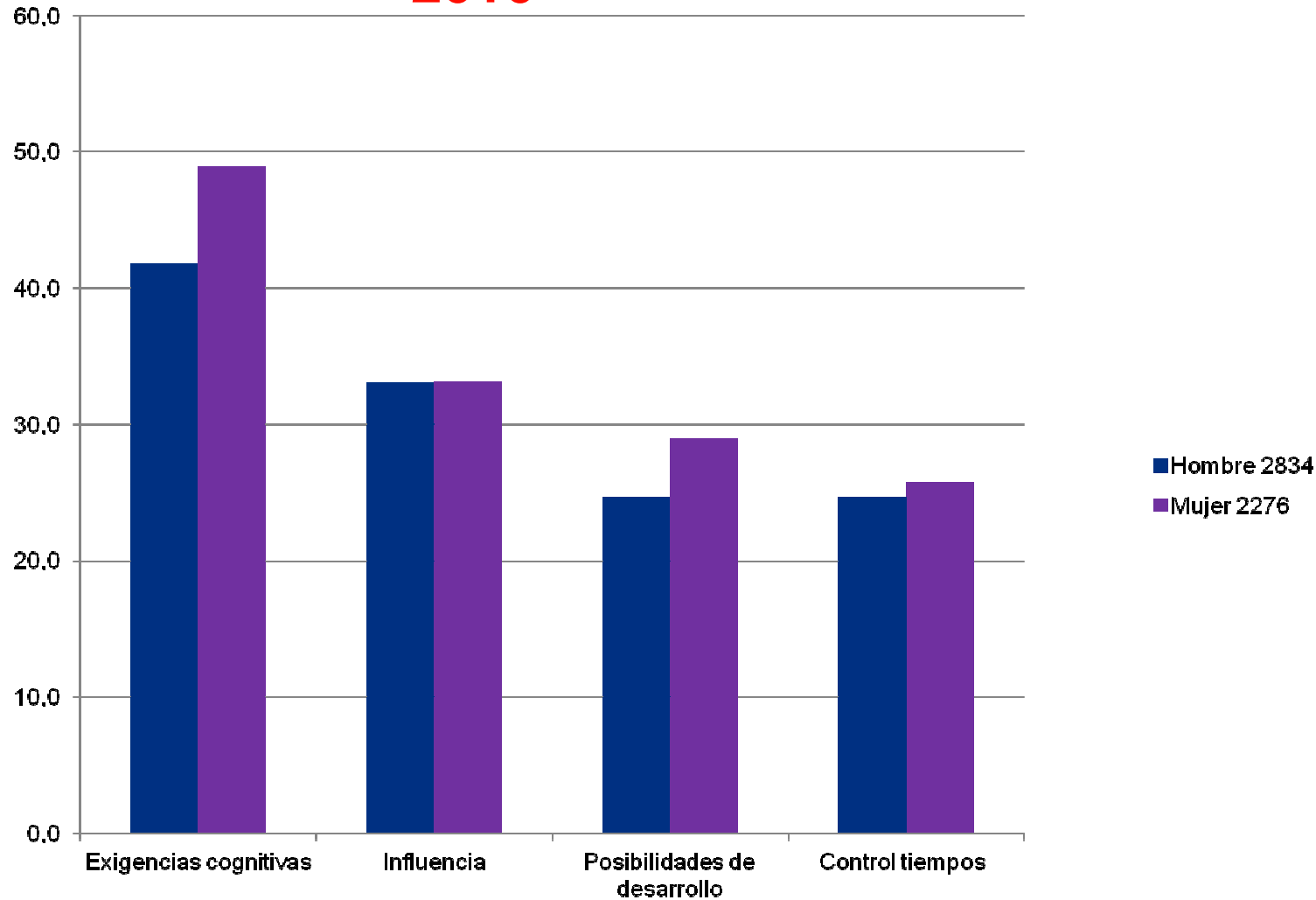
Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?

BASE=11054 Muestra ponderada		Sexo del entrevistado		
		Suma	Hombre	Mujer
Prolongación de la jornada laboral	Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre	26,8 %	30,2 %	22,0 %
	Sí, sin compensación	18,5 %	18,0 %	19,2 %
	No	52,3 %	49,6 %	56,2 %
	No contesta	2,4 %	2,2 %	2,6 %
	Suma	11054 (100%)	6471 (100%)	4583 (100%)

VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007)



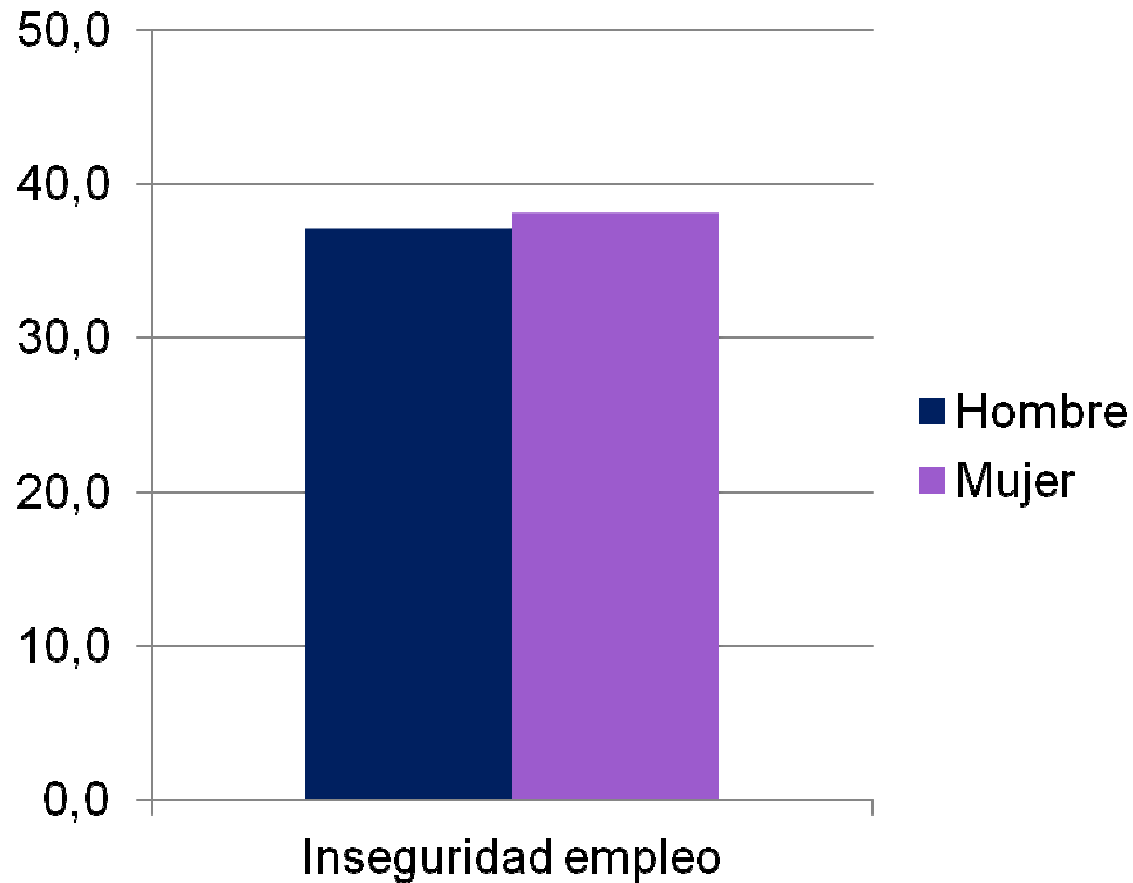
Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010



Fuente: ISTAS, 2011



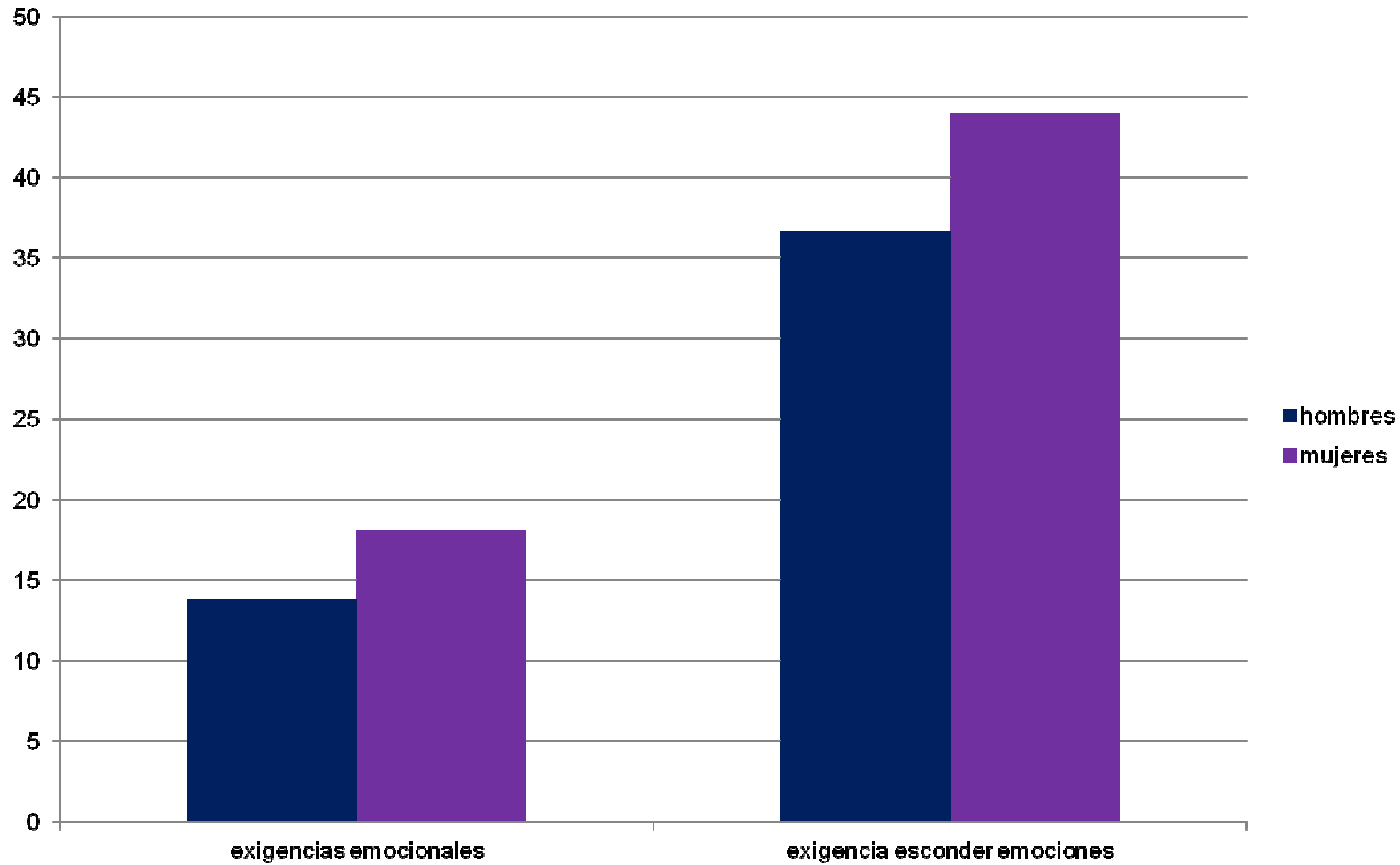
Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010



Fuente: ISTAS, 2011



Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010



Fuente: ISTAS, 2011

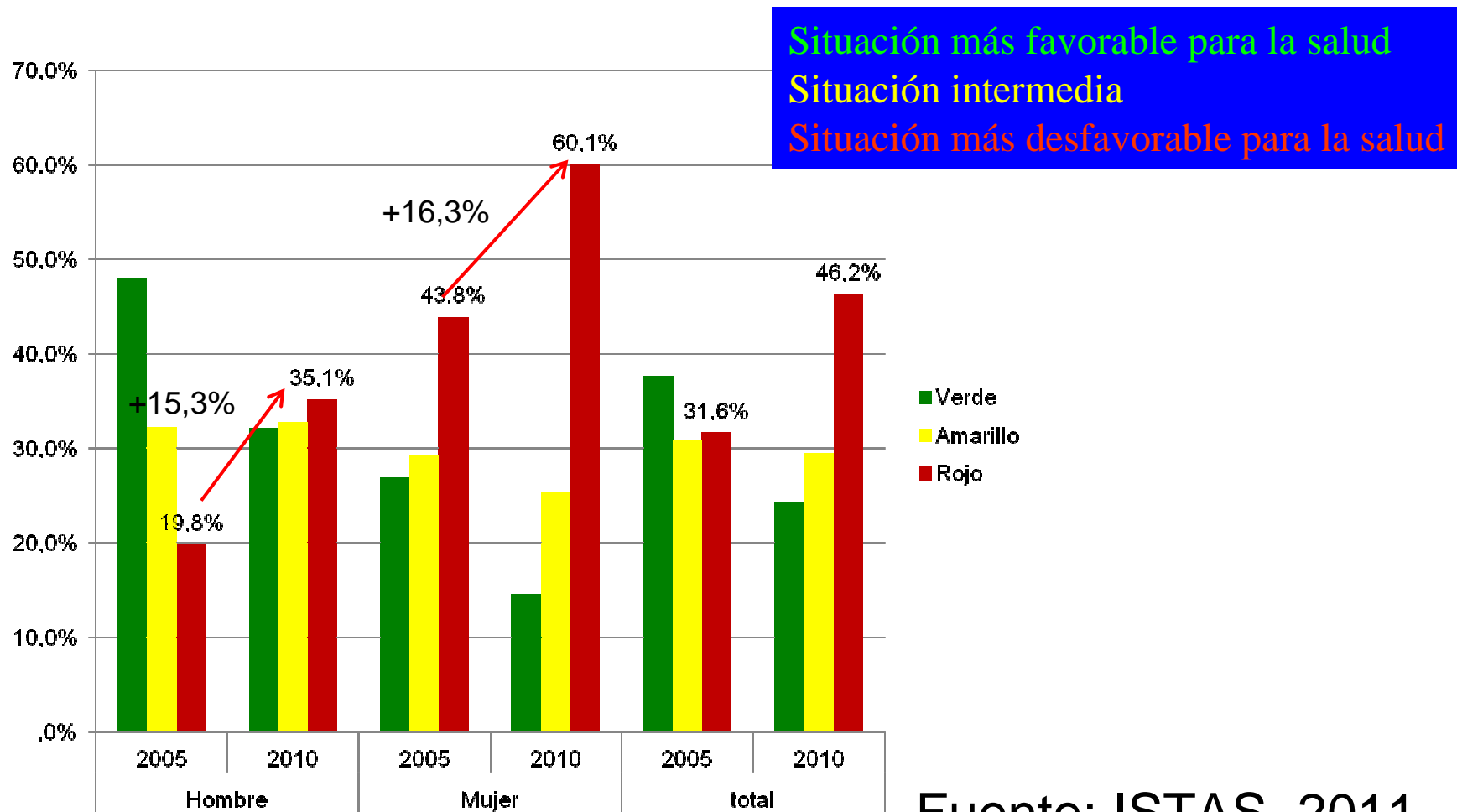


¿Qué ha pasado con la crisis?



Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2005-2010

Doble presencia

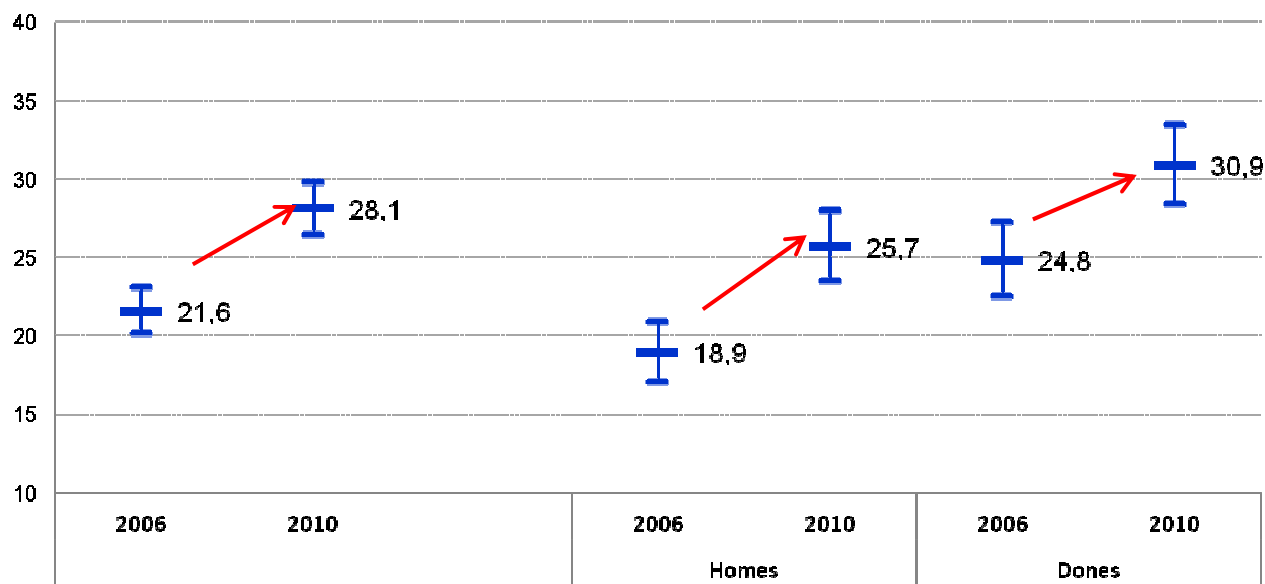


Fuente: ISTAS, 2011



Encuesta condiciones de trabajo Catalunya. 2006-2010

Prevalença d'altas exigències psicològiques; 1a i 2a ECCT

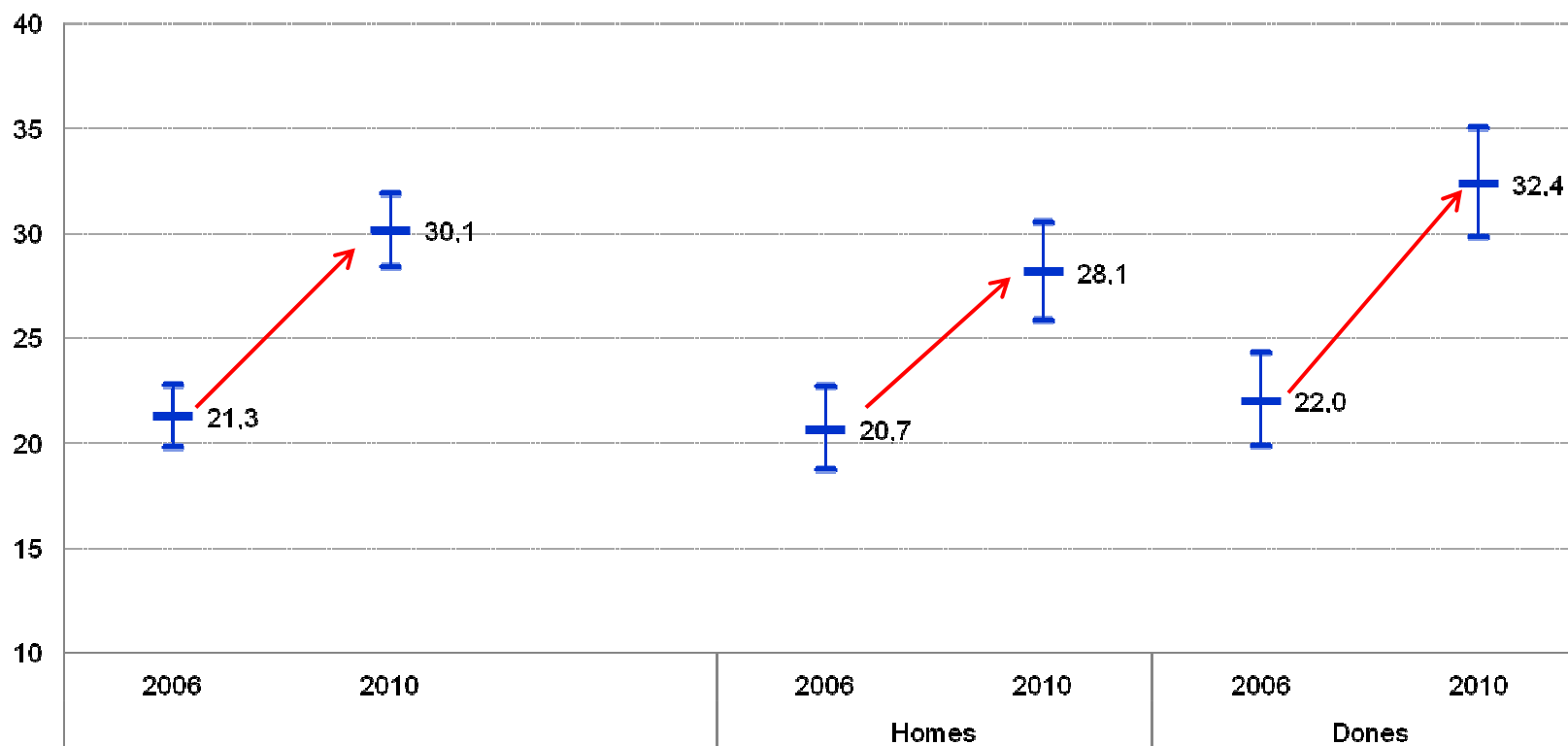


Fuente: Generalitat, 2012.



Encuesta condiciones de trabajo Catalunya. 2006-2010

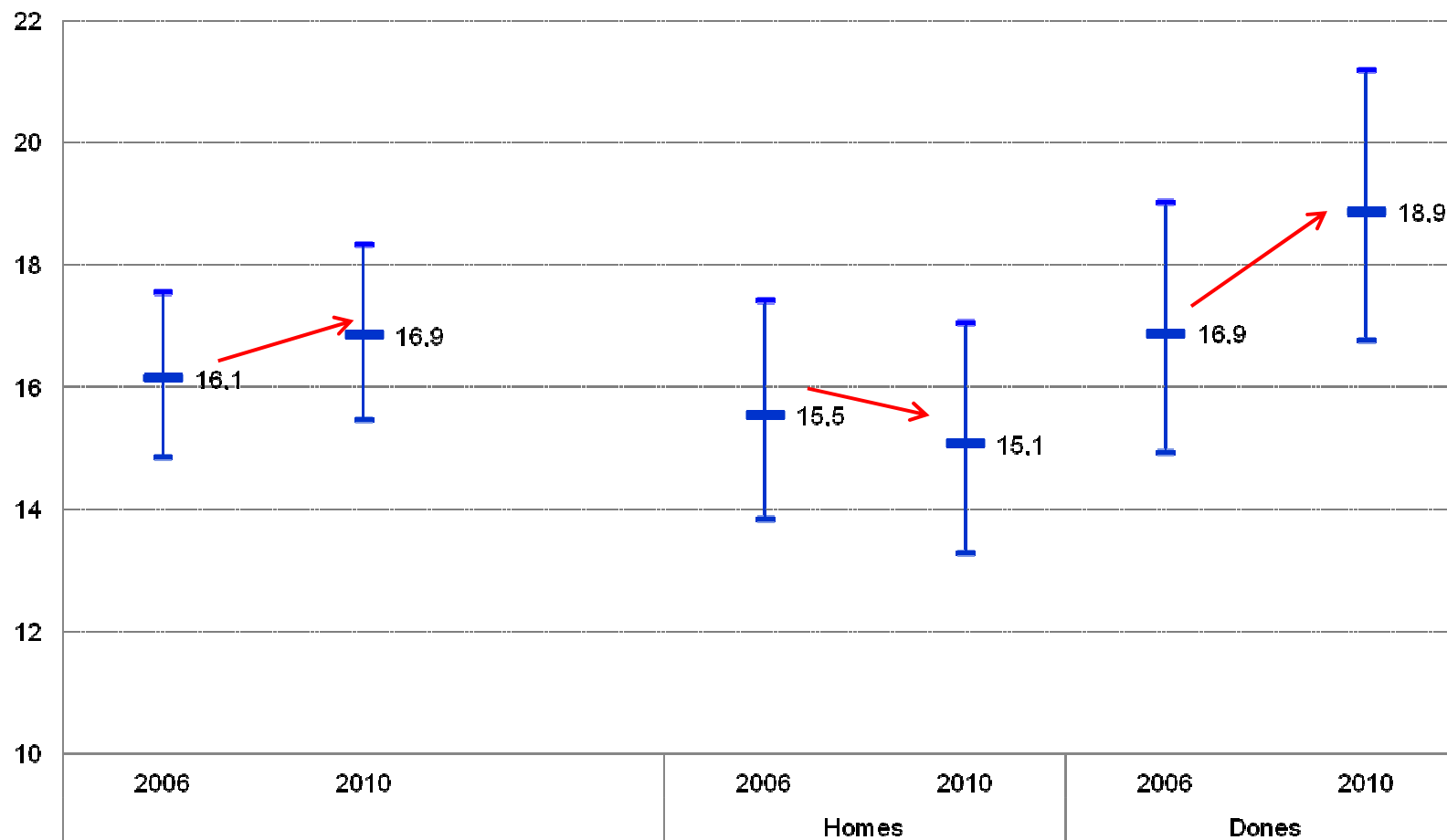
Prevalença de baix control a la feina; 1a i 2a ECCT





Encuesta condiciones de trabajo Catalunya. 2006-2010

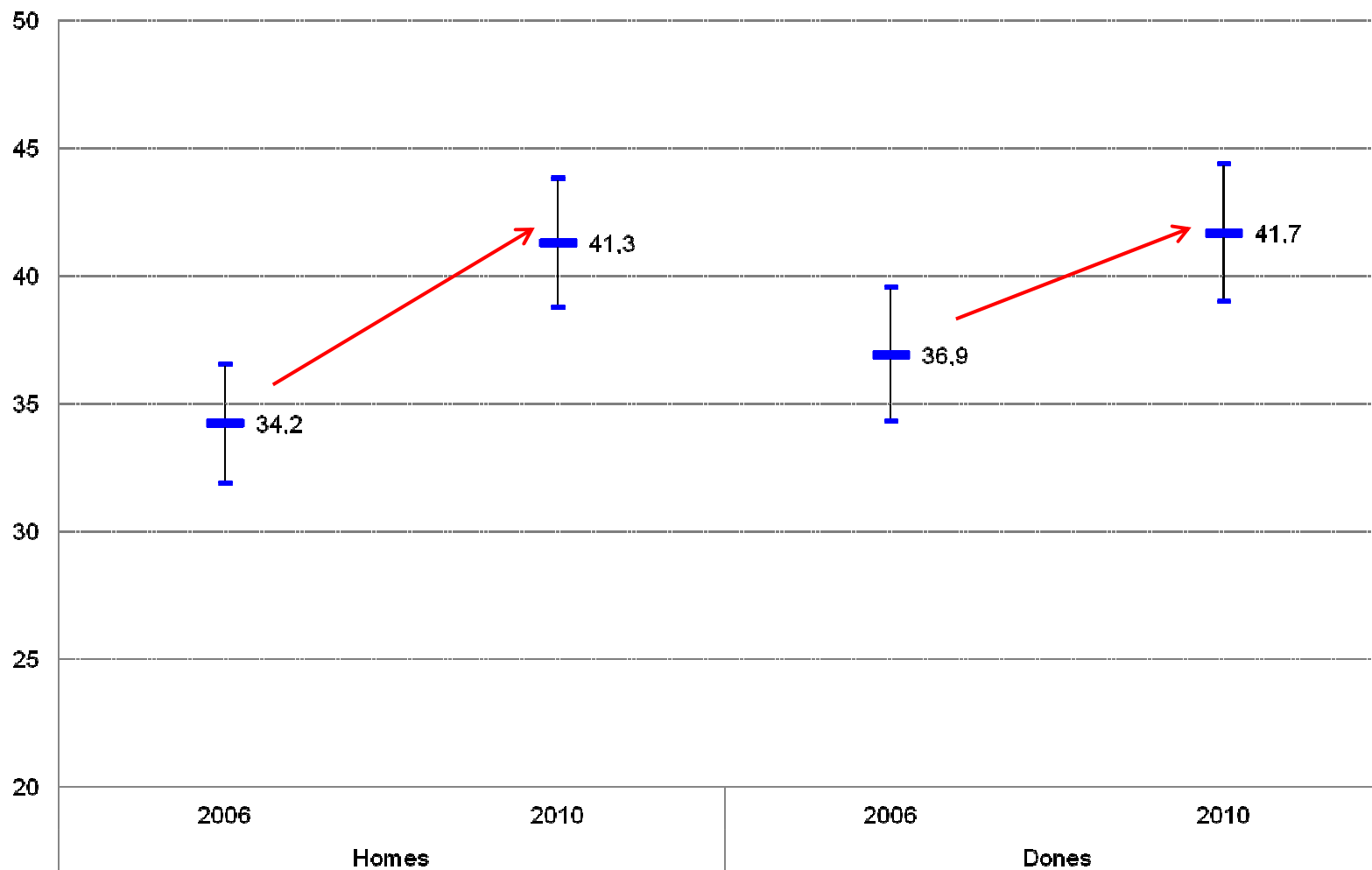
Prevalença de baix suport social a la feina 1a i 2a ECCT





Encuesta condiciones de trabajo Catalunya. 2006-2010

Inseguretat sobre l'ocupació per sexe





Intervenir en las empresas



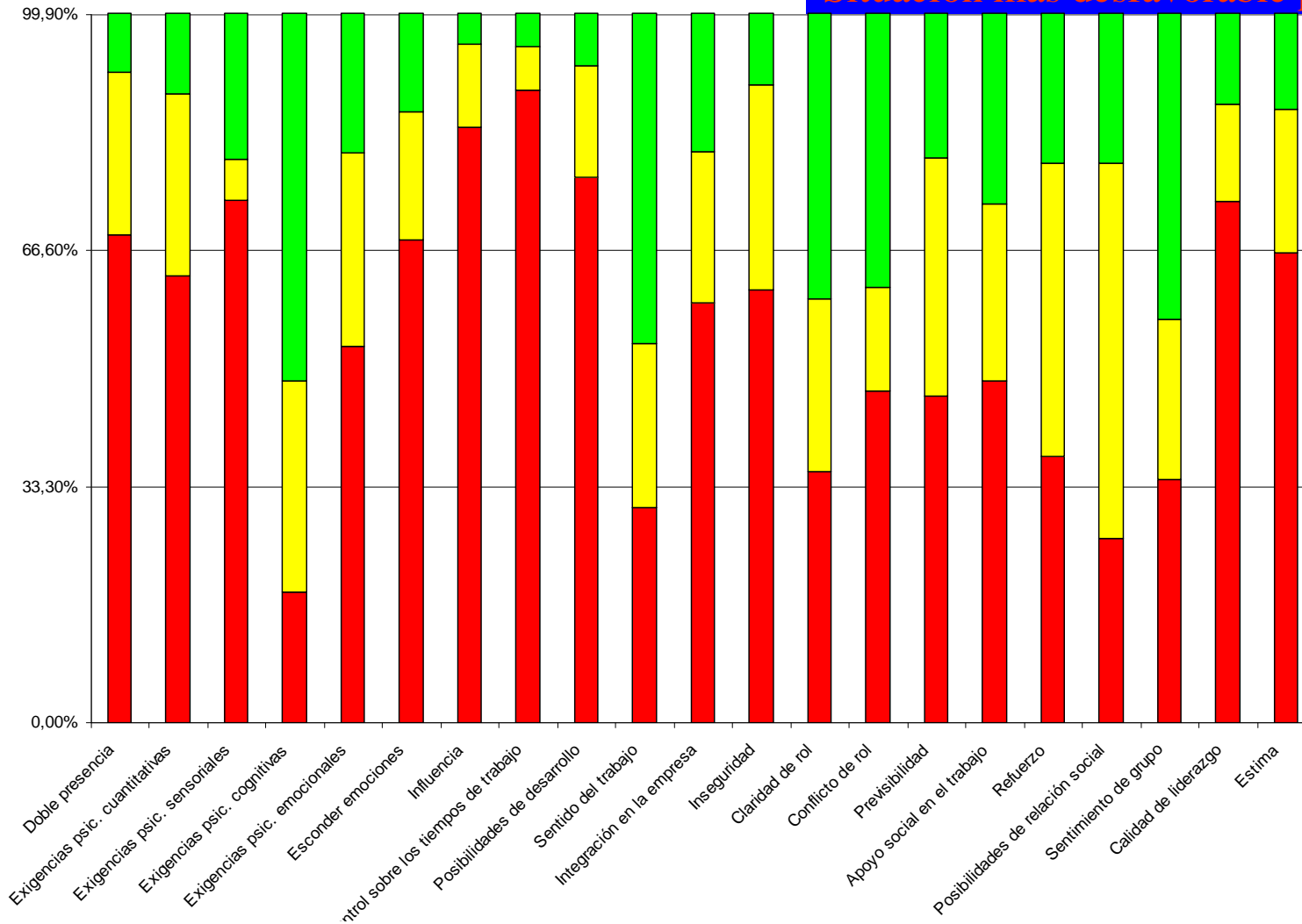
Elementos claves

- Los riesgos psicosociales se deben evaluar y prevenir, por imperativo legal y por justicia
- Evaluar los riesgos psicosociales con instrumentos:
 - Que incorporen metodologías científicas y validadas
 - Que sean sensibles al género (lo tienen que demostrar): incorporar la doble presencia
 - Los datos se deben presentar siempre por puesto de trabajo y sexo
- Evaluamos para prevenir
 - La prevención debe ser origen: la organización del trabajo
- El proceso debe ser participativo: conocimiento y experiencia técnica y social



Riesgos psicosociales en una empresa industrial. Porcentaje de trabajadoras/es en cada nivel de exposición de referencia

Situación más favorable para la salud
Situación intermedia
Situación más desfavorable para la salud



<p>DIMENSIÓN PSICOSOCIAL/ % trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para salud</p>	<p>ORIGEN PRODUCCIÓN DIRECTA</p>	<p>PROPUESTA MEDIDAS PREVENTIVAS (y acciones que las acompañan) PARA PRODUCCIÓN DIRECTA</p>
<p>Doble presencia: incompatibilidad de exigencias trabajo remunerado y doméstico-familiar 73,4% trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud</p>	<p>Tiempo de producción normativizado: inexistencia de margen de autonomía para ordenación del tiempo de trabajo Insuficientes medidas de conciliación para colectivo de trabajadoras con altas cargas doméstico-familiares</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Introducir la <u>jornada intensiva</u> de 6 a 14h pues permite una mejor compatibilización entre el trabajo familiar y doméstico y el trabajo remunerado y permite <u>evitar la pérdida de salario</u> que implica la jornada reducida por maternidad o los permisos no retribuidos; 2) <u>No trabajar sábados</u> 3) Establecimiento de un procedimiento y una comisión para la solicitud de <u>situaciones excepcionales</u>, no contempladas en el Convenio o el calendario pactado anualmente (salidas, vacaciones, permisos, etc.) 4) <u>poder escoger el mes de verano y los día que coges vacaciones,</u> 5) <u>que se respete el calendario anual firmando a final de año,</u> 6) <u>que puedas pedir con tranquilidad las salidas;</u> 7) <u>dejar dos días libres de permiso personal retribuido.</u>



“para nosotras cambiar el horario significa que la empresa nos debe la vida, da igual como sea, como nos lo digan y como nos lo compensen ... nos machaca toda nuestra organización en casa”

Trabajadora



Apuntes finales....



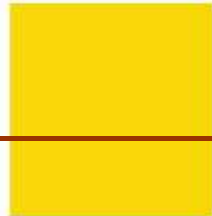
Salud, mujeres y trabajos

Guía para la mejora de
las condiciones de salud
y trabajo de las mujeres



secretaría confederal
de la mujer

CC.OO.



<http://www.istas.ccoo.es/>

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres>



http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Document%20s/01%20-%20Publicacions/06%20-%20Seguretat%20i%20salut%20laboral/Arxius/10XQ_Genere_cast.pdf

1. Porque así lo establecen la **legislación** y las **políticas públicas**
2. **Porque hay desigualdades de género** en el mercado de trabajo
3. Por los **efectos** de la desigualdad de género en la **salud laboral**
4. Para reducir los **riesgos psicosociales**
5. Para erradicar la **violencia de género** en el ámbito laboral
6. Para reducir los **riesgos ergonómicos**
7. Para reducir la exposición a **agentes químicos, físicos y biológicos**
8. Para garantizar la prevención de la salud **reproductiva, el embarazo y la lactancia**
9. Para mejorar la **gestión de la prevención** de riesgos laborales
10. **Decálogo** para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género

¿PROFESIÓN?

LIMPIADORA, COCINERA, DONCELLA,
COSTURERA, PLANCHADORA, NIÑERA,
MAESTRA, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA,
CHOFERESA, PSIQUIATRA, ENFERMERA,
PUERICULTORA, ECONOMISTA, MATEMÁTICA,
INTENDENTE, SENSUAL GEISA Y AMANTE

TODO ESO
NO CABE

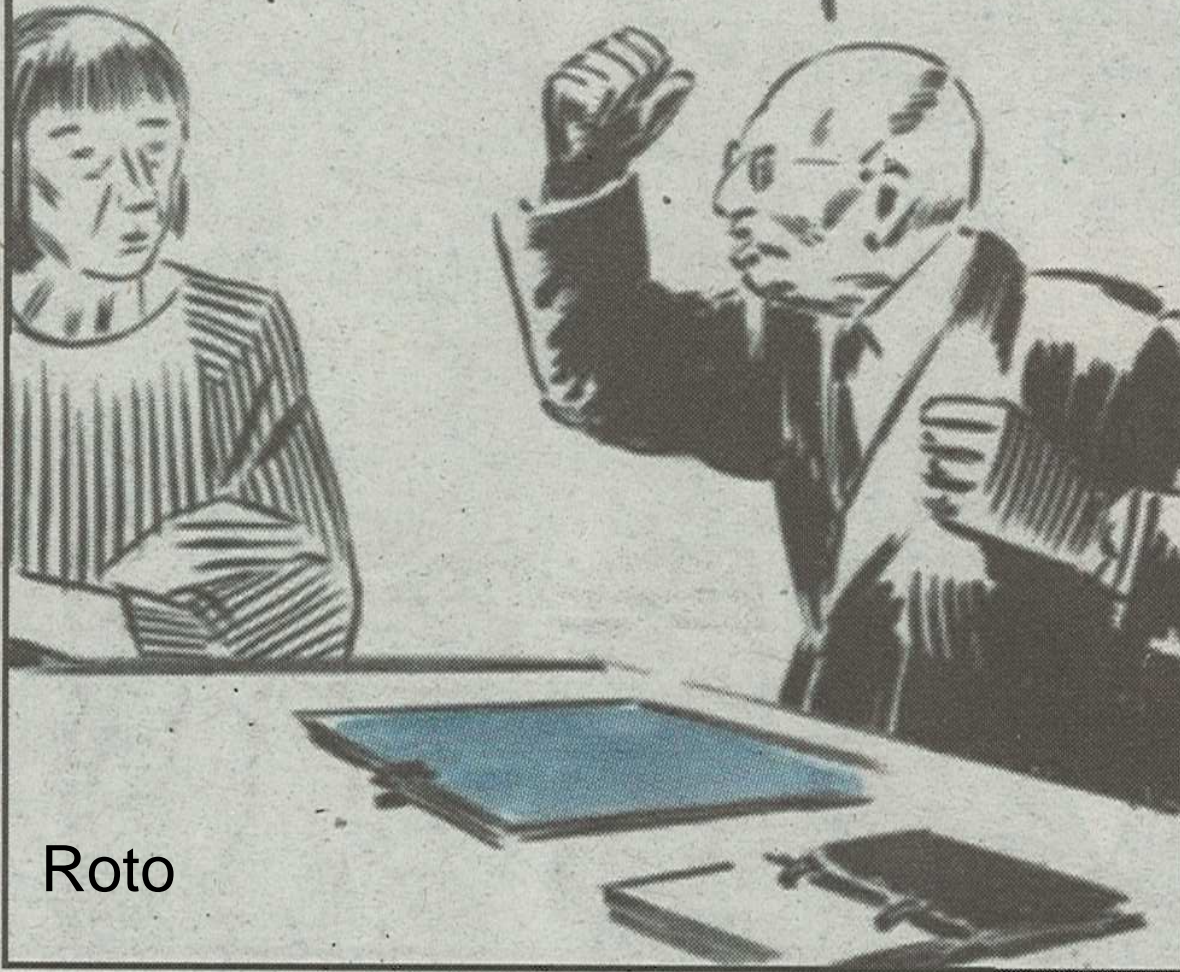
PUES PONGA
"AMA DE CASA"
ES LO MISMO

MAÑANA SERÁ
8 DE MARZO:
DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER.
Ellas *FORGES*
1980



DETRAS DE LOS NÚMEROS HAY PERSONAS

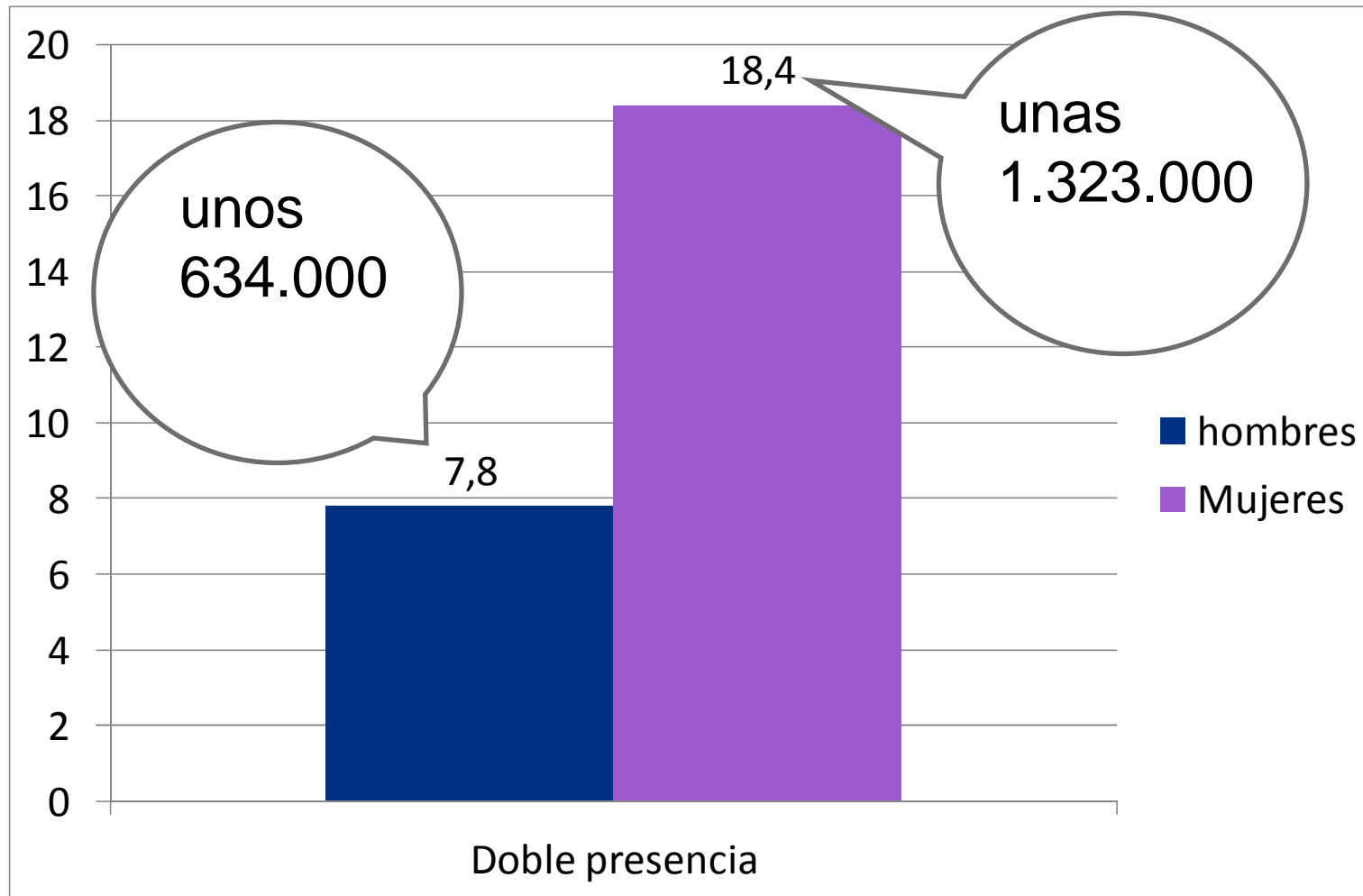
¡PUES QUE SE APARTEN!



Roto



Prevalencia exposición riesgos psicosociales, población española. 2010





**instituto sindical
de trabajo, ambiente y salud**

!Vale la pena intervenir!

Para mejorar las condiciones de trabajo, de vida y salud de la población trabajadoras y de las mujeres

Para conseguir unas condiciones de trabajo más democráticas y mas justas