

MUJER Y TRABAJO



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

Perspectiva de género y salud laboral



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

GÉNERO:

Construcción psicosocial y cultural que define características emocionales, afectivas, intelectuales y comportamentales que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y mujeres.

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

ESTEREOTIPO:

Características psicosociales que se consideran prototípicas de hombre y mujer:
como se espera que cada uno piense, sienta y se comporte.

Son características según la época, la cultura y las sociedades. Modificables.



Las posiciones de género construidas socialmente



(que influyen en el comportamiento de las
personas)
producen un reparto desequilibrado del poder
entre mujeres y hombres
y contribuyen a la desigualdad en el trabajo.



–Se mantienen en la empresa los valores culturales relacionados con los roles de género, incluyendo los asociados a las estructuras desiguales de poder y estatus.



–Mujeres más propensas a expresar debilidades, lo que las coloca en desventaja en términos de poder y control y se maximiza su posibilidad de cumplir el rol de “cuidadora”.

–Hombre: la “prohibición de emociones como tristeza, vulnerabilidad + estimulación de emociones como ira o agresividad, fomenta el rol de proveedor competitivo, enfatizando el logro, el poder y el estatus.



ESTOS PATRONES SE REPITEN EN LAS ORGANIZACIONES

ALGUNOS FACTORES DE RIESGOS LABORALES,
que afectan de manera diferente a hombres y mujeres:

- TAREA (carga, tiempo...)
- ROL (ambigüedad, conflicto...)
- Carrera (inestabilidad, promoción...)
- Relaciones
- Horario
- Condiciones físicas
- Eventos traumáticos
- Procesos de cambio



En general, en el desempeño de roles sociales femeninos de goza de menor estatus, las mujeres suelen estar en posiciones subordinadas y con menor acceso al poder.

**Esto provoca mayor vulnerabilidad
o
incapacidad de control.**



PREMISAS SOBRE GENERO Y TRABAJO REMUNERADO

EXISTE UN MARCO DE DESIGUALDAD EN LA RELACIÓN FAMILIA/TRABAJO REMUNERADO.

MASCULINIDAD

- Las obligaciones familiares son secundarias
- Los roles laborales y familiares tiene un carácter SECUENCIAL
- Es más trabajo que empleo

MUJER

- La obligación laboral se supedita a la familiar
- Los roles tienen un carácter simultaneo
- Es más empleo que trabajo



PREMISAS SOBRE GENERO Y TRABAJO REMUNERADO

Los estudios sobre salud mental ponen de relieve la existencia de relaciones diversas y contradictorias:

1. El trabajo es un factor protector de salud mental
2. El trabajo es un factor de estrés agregado
3. La diversidad de roles tiene un efecto positivo
4. La diversidad de roles es un factor negativo



PREMISAS SOBRE GENERO Y TRABAJO REMUNERADO

La diversidad de roles es generador de ansiedad, no tanto por la incapacidad femenina para su desempeño sino por el sentimiento de falta, de culpa, de estar incumpliendo una obligación primordial

POR TANTO

LA NECESIDAD DE RESITUAR LA UNIVERSALIDAD DE LAS TAREAS DE CUIDADO DE LA VIDA PRIVADA, TANTO PARA LOS HOMBRES COMO PARA LAS MUJERES





La PRL desde el enfoque integrado de género



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

Detectar y prevenir posibles **daños** derivados del trabajo que puedan aparecer vinculados con el **SEXO** de los trabajadores. Las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los hombres en el trabajo.

Mayor presencia en **sectores** productivos concretos (ej. sector textil, sanidad, servicios sociales o sector servicios). Hay más mujeres en **actividades** relacionadas con: movimientos repetitivos, trabajos monótonos, sedentarios o de poca creatividad.

Estas diferencias, unidas a:

otros factores laborales (como peores condiciones de empleo o mayor precariedad laboral)

papeles sociales (las mujeres realizan, en general, las tareas domésticas así como la atención y cuidado de familiares),

conducen a las mujeres, en ocasiones, a situaciones de riesgo.



Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31 /95):

Art. 4. «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.



En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores



ESTRÉS EN EL TRABAJO

**LAS MUJERES Y LOS VARONES
NO EXPERIMENTAN EL ESTRÉS DE LA MISMA MANERA.**

FACTORES QUE MARCAN ESTA DIFERENCIA

EL TIPO DE ESTRESORES QUE ENFRENTAN

LOS DISTINTOS SIGNIFICADOS QUE ATRIBUYEN

EL MODO EN QUE AFRONTAN LAS DIFICULTADES

UNA DISTINTA VISIÓN DE LA VIDA EN GENERAL



ESTRESORES

ESTIMULOS GENERADOS EN LA SITUACIÓN O EN LA PROPIA PERSONA QUE TIENEN CONSECUENCIAS O RESULTADOS NEGATIVOS PARA LAS PERSONAS EXPUESTOS A ELLOS.

CARGA DE TRABAJO “DOBLE JORNADA LABORAL”

DESARROLLO PROFESIONAL “TECHO DE CRISTAL”

PARED MATERNAL

“TOKENISMO”



INTERVENCIONES PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL DE LAS MUJERES

Políticas de equilibrio personal y profesional

Flexibilidad organizativa

Racionalización de los horarios de trabajo

Redefinición de la jornada de trabajo

Planes y políticas de igualdad de oportunidades

Beneficios de trabajo doméstico familiar

Formas de gestión y liderazgo donde se tenga en cuenta el talento y la incorporación de la diversidad



Procedimiento de intermediación acoso laboral/conflicto

Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

CONTENIDO

- ▶ 1 ¿Qué hacemos en el SIRP?
- ▶ 2 Concepto básico de intermediación.
- ▶ 3 Procedimiento de intermediación en **acoso psicológico/conflicto** en el trabajo del SIRP
- ▶ 4. Aportaciones sobre el procedimiento.



Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales (SIRP)

¿Qué hacemos?

- ▶ **Intermediación:**
 - Información, asesoramiento y apoyo al trabajador.
 - Recomendaciones a la organización.
 - Acuerdo y cierre.
 - Seguimiento.
- ▶ **Asesoramiento en riesgos psicosociales.**
- ▶ **Información y divulgación en prevención de riesgos psicosociales.**
- ▶ **Formación en prevención de riesgos psicosociales.**
- ▶ **Investigación psicosocial.**

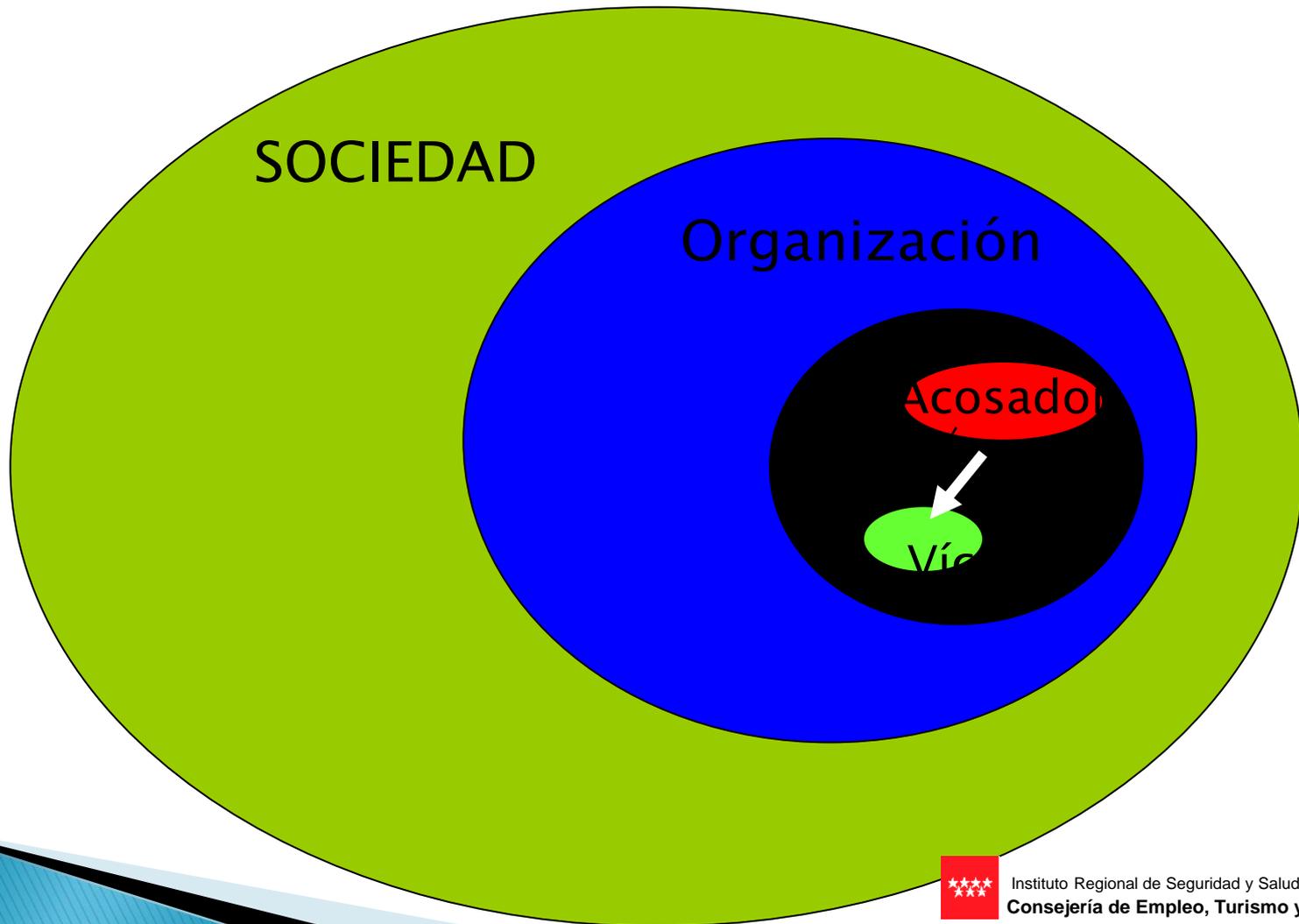


Concepto de INTERMEDIACIÓN

- ▶ **Consiste en una actuación técnica, activa, contractual y formalizada que:**
- ▶ **promueve un proceso comunicativo y educativo,**
- ▶ **ayuda a la acción preventiva,**
- ▶ **orienta el conflicto desde una perspectiva psicosocial.**
- ▶ **exige una actuación responsable en materia de riesgos psicosociales y**
- ▶ **proporciona una mejora del cuidado de la salud psicosocial.**



El acoso laboral es un riesgo psicosocial.



Fines de la intermediación (organización)

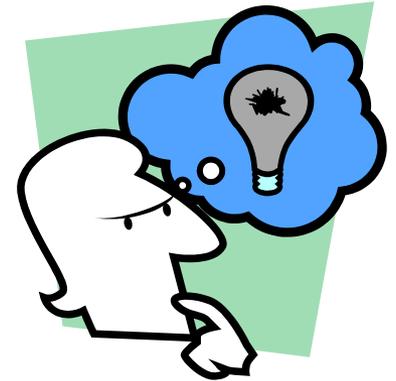
- ▶ Promover cambios que mejoren el entorno psicosocial compartido.
- ▶ Facilitar la adopción de medidas y correcciones que eviten un entorno de trabajo destructivo.



Características de la intermediación



- ▶ Abre un proceso de reflexión.
- ▶ Permite a ambas partes construir alternativas y tomar una decisión responsable.
- ▶ Define el espacio moral



Características de la intermediación



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

▶ La comunicación como principal herramienta

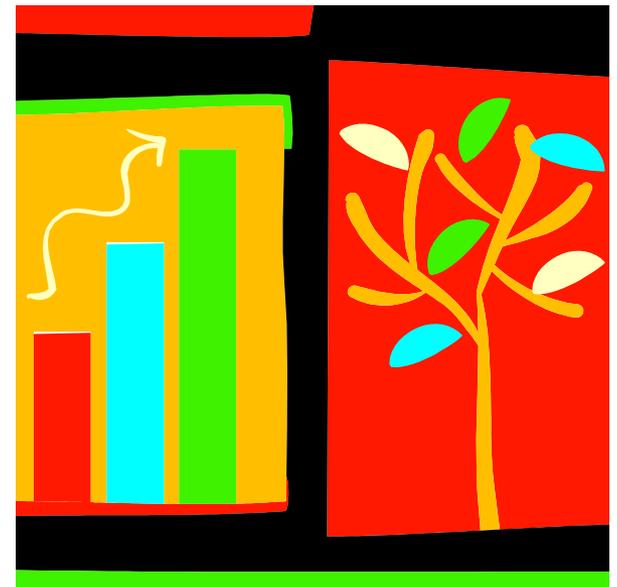
▶ Es un proceso de aprendizaje

▶ Potencia la expresión de emociones

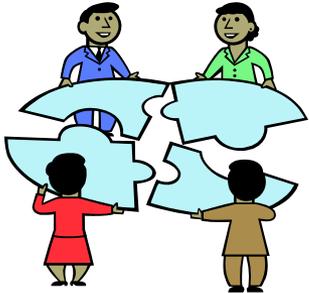
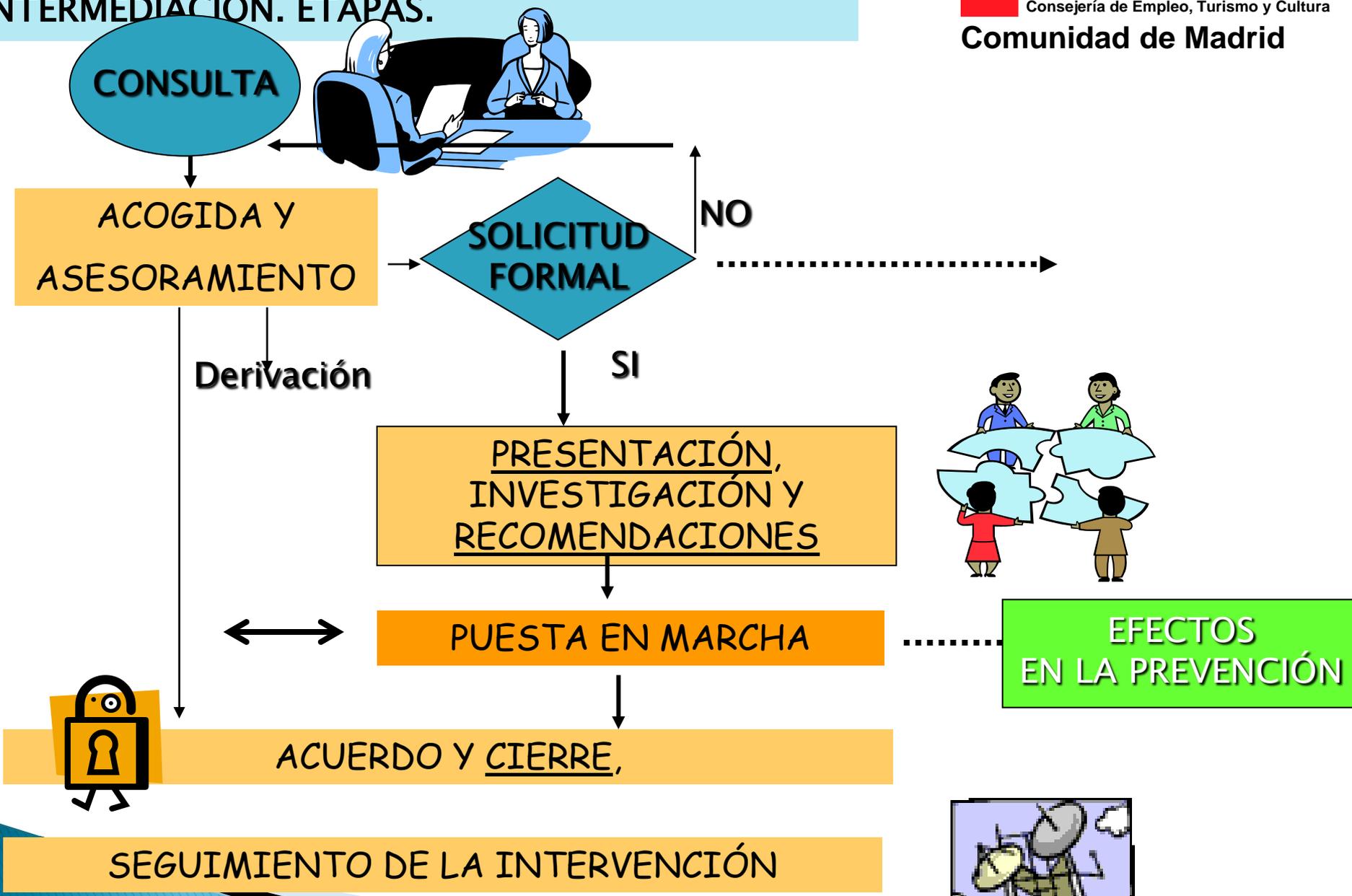


Características de la intermediación

- ▶ Posibilita un marco de relación desde la LPRL.
- ▶ Defiende la Salud Laboral.
- ▶ Propone mejoras y cambios.



ACOSO LABORAL INTERMEDIACIÓN. ETAPAS.



**EFFECTOS
EN LA PREVENCIÓN**



Acoso laboral

Procedimiento de intermediación:

Persona

OBJETO:

Vulneración Artículos Ley 31 / 1995
Asignación como acoso psicológico.
Coherencia / Consistencia

INSTRUMENTOS:

Entrevistas, Registros y Autoinformes,
Instrumentos de evaluación

OBJETIVO:

Asesorar, Ayudar.

RESULTADOS: Valoración.

Estimación de gravedad: persona / empresa /
empleabilidad.

Continuación a siguiente etapa; previa petición formal por escrito



Acoso laboral

Procedimiento de intermediación: Organización

- OBJETO:** Responsabilidad, cumplimiento Ley 31 /1995
- INSTRUMENTOS:** Entrevistas / Instrumentos de evaluación
- OBJETIVOS:**
- Identificar el acoso . Detección de la cadena causal de acoso.
 - Facilitar el cambio personal y organizacional.
 - Contrastar la Evaluación riesgos psicosociales.
- RESULTADOS:**
- Conclusiones, recomendaciones a la organización
 - Incapacidad / Disfuncionalidad de la persona.



Aportaciones del procedimiento

- ▶ **Un enfoque instrumentado en lo psicosocial de la prevención de riesgos laborales.**
- ▶ **Una concepción proactiva de las personas implicadas.**
- ▶ **Una evaluación final que tiene en cuenta daños y consecuencias.**





Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales

jorge.deavila@madrid.org

T.:91 580 34 84



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid