

ESTRÉS EN EL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo



UN RETO COLECTIVO

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

28 DE ABRIL 2016



GENDER ACADEMY



ITC



International Training Centre

De dónde partimos...

SALUD es un estado de completo bienestar **físico, mental y social** y no sólo la ausencia de enfermedad



De dónde partimos...

Principios reflejados en las NIT sobre SST:

1. El trabajo se debe realizar en un medio ambiente seguro y saludable
2. Las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana
3. El trabajo debe ofrecer posibilidades reales para el logro personal, la autorealización y el servicio a la sociedad

De dónde partimos...

La Perspectiva o Enfoque de Género, es una nueva forma de mirar la realidad e implica analizar los **diferentes roles**, que una sociedad asigna a mujeres y hombres solo por el hecho de haber nacido sexualmente distintos, **diferente condición y posición de mujeres y hombres** en una determinada situación o contexto, y las **desigualdades existentes**, y propone **acciones y estrategias para reducir y erradicar esas desigualdades**.



De dónde partimos...

Trabajo decente:

Trabajo **re-** productivo **división sexual del trabajo**
adecuadamente remunerado **brecha salarial**
ejercido en condiciones de libertad **participación**
equidad **discriminación por sexo**
seguridad **acoso sexual y acoso laboral**
y dignidad humana

La mayor carga de trabajo provoca:

- **Stress:** sensación de que no se va a cumplir con todas las tareas requeridas
- **Fatiga crónica:** no se descansa lo suficiente para recuperarse
- **Envejecimiento prematuro:** mayor desgaste del sistema músculo esquelético
- **Trastornos psicósomáticos:** la presión psíquica interactúa con los esfuerzos físicos y causa o agrava las enfermedades.



La integración de género en la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud

¿Dónde trabajan mujeres y hombres?

- Qué puestos de trabajo ocupan de forma diferenciada y qué condiciones de trabajo caracterizan dichas ocupaciones

¿Cómo están?

- Analizando e identificando las diferencias en las exposiciones a riesgos, en las condiciones laborales, en los daños a la salud y en las posibilidades de participación

¿Qué necesidades diferentes tienen?

- A través de su participación en los procesos preventivos se les debe preguntar qué es lo que afecta a su salud y bienestar.

¿Qué limitaciones enfrentan para proteger su salud?

- Identificando las situaciones de discriminación que sitúa a las mujeres en posiciones más vulnerables
- Identificando las dificultades de participación activa



Percepción de los riesgos

Prevalencia de exposición a riesgos por sexo. 10 principales. I ECCTS, 2011

Mujeres		Hombres	
1. Movimientos repetitivos	41,8%	1. Movimientos repetitivos	47,9%
2. Exigencias psicosociales	32,6%	2. Radiación solar	46,1%
3. Ruidos	18,0%	3. Exigencias psicosociales	31,7%
4. Radiación solar	15,5%	4. Caídas a distinto nivel	24,3%
5. Temperaturas extremas	14,9%	5. Equipos, maquinas... peligr.	23,7%
6. Apoyo social	14,3%	6. Temperaturas extremas	23,6%
7. Forzar vista	13,9%	7. Humedad	23,6%
8. Espacio insuficiente	13,3%	8. Caídas al mismo nivel	23,1%
9. Control sobre el trabajo	12,4%	9. Ruidos	21,1%
10. Respiración sust. químicas	11,0%	10. Manip. cargas pesadas	18,0%



Los riesgos psicosociales

¿Qué son?

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**.



Factores de riesgo psicosocial: contenido del trabajo

Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo

- Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones

Diseño de las tareas

- Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada

Carga de trabajo, ritmo de trabajo

- Exceso o defecto de la carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo

Horario de trabajo

- Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener tiempo para la relación con otras personas



Factores de riesgo psicosocial: contexto del trabajo

Función y cultura organizativas

- Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal.
- Falta de definición de objetivos organizativos

Función en la organización

- Ambigüedad y conflicto de funciones
- Responsabilidad por otras personas

Desarrollo profesional

- Estancamiento profesional e inseguridad
- Promoción excesiva o insuficiente
- Salario bajo, inseguridad laboral
- Escaso valor social del trabajo



Factores de riesgo psicosocial: contexto del trabajo

Autonomía de toma de decisiones

- Baja participación en la toma de decisiones
- Falta de control sobre el trabajo

Relaciones interpersonales en el trabajo

- Aislamiento social y físico
- Escasa relación con los superiores
- Conflicto interpersonal
- Violencia (acoso moral o sexual, sexismo)
- Falta de apoyo social

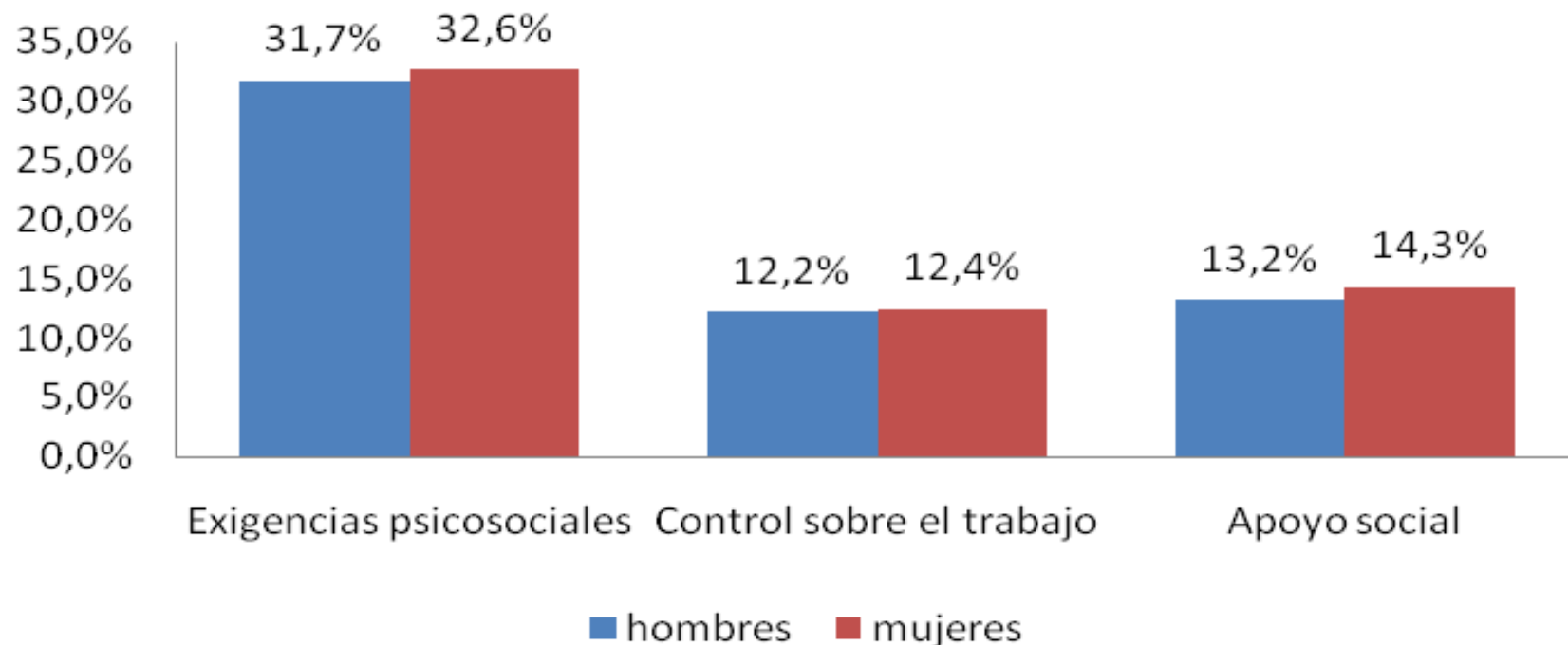
Interfaz casa-trabajo

- Falta asunción responsabilidades familiares por los hombres
- Existencia, o no, de servicios de cuidado para personas dependientes



Exposición a riesgos psicosociales

Exposición a riesgos psicosociales
Porcentaje de personas expuestas.
Total para los 6 países. 1ª ECCTS 2011



Efectos de los riesgos psicosociales: el estrés

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos por un individuo para hacer frente a esas exigencias

Situación prolongada de estrés

Enfermedades



Los factores psicosociales: una mirada de género

Condiciones
de vida

Condiciones
de trabajo

Acceso a los
recursos



Medidas colectivas para prevenir el stress

Control

- Garantizar la cantidad de personal adecuado
- Permitir a los trabajadores opinar sobre su trabajo

Carga de trabajo

- Evaluar regularmente plazos y asignar fechas límite razonables
- Asegurar que las horas de trabajo sean predecibles y razonables (conciliación W-F)

Formación y educación

- Formación para adecuación de capacidades del trabajador y trabajo
- Suministrar información sobre el stress y prevención

Ambiente físico de trabajo

- Proporcionar iluminación y equipo adecuado, controlar calidad del aire y niveles de ruido
- Evitar exposición a agentes peligrosos
- Tomar en cuenta medidas ergonómicas para el diseño del trabajo



Medidas colectivas para prevenir el stress

Apoyo social

- Permitir contacto social entre los trabajadores
- Mantener lugar de trabajo libre de violencia física y psicológica y acoso
- Relaciones de apoyo entre supervisores y trabajadores
- Invitar a los trabajadores a plantear conflicto trabajo-vida familiar
- Motivar a los trabajadores destacando los aspectos positivos del trabajo



Medidas colectivas para prevenir el stress

Adaptando el trabajo y el trabajador

- Trabajo corresponde a aptitudes físicas y psicológicas del trabajador
- Asignar tareas conforme a la experiencia y la competencia

Transparencia y justicia

- Asegurar definición clara de tareas
- Asignar roles claros, evitando conflictos y ambigüedades
- Ofrecer seguridad en el empleo
- Ofrecer retribución adecuada
- Garantizar transparencia y justicia en los procedimientos para atender quejas
- Asegurar que las horas de trabajo sean predecibles y razonables



La gestión del stress: dimension de género

- **Mayoría estudios género y stress: focalizados en las mujeres**
- **Encuesta sobre Stress en América: mujeres y hombres muestran reacciones distintas al stress, tanto física como mentalmente**

Mujeres:

- **mejor comunicación, influye en la gestión del stress**
- **mujeres casadas o solteras viven stress diferente**

Hombres:

- **más reacios a aceptar que el stress afecta su salud**
- **dan menos importancia a la necesidad de gestionar stress**
- **Creer menos en la ayuda psicológica**
- **Menos dispuestos a cambiar modo de vida y comportamientos**
- **Mas dispuestos a comunicar diagnostico de enfermedades físicas resultado del stress y comportamientos y estilos de vida poco saludables**



Impacto en la salud y bienestar

- **Patrones diferentes de consumo de trabajo.**
 - **Mujeres altas exigencias y desequilibrio entre esfuerzo y la recompensa**
 - **Hombres: alta tensión, presión y excesivas horas de trabajo**
- **Enfermedades cardiovasculares (ECV): el stress aumenta la probabilidad de padecerlas un 50%**
- **Síndrome de burnout o agotamiento: mujeres mayor riesgo de sufrirlo**
 - **Doble rol productivo y reproductivo**
 - **Roles de género y expectativas sociales**
 - **Riesgo de acoso sexual en el trabajo**
 - **Violencia doméstica**
 - **Discriminación de género: salarios menores, mayores exigencias del trabajo, menores recompensas...)**

Algunos factores que afectan particularmente a las mujeres: acoso laboral y acoso sexual



¿Qué es el acoso laboral?

- La acción verbal o psicológica, de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

OIT, 2000



El acoso laboral: características

La intencionalidad

- tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada

La repetición de la agresión

- se trata de un comportamiento constante y no aislado

La longevidad de la agresión

- el acoso se suscita durante un período prolongado

La asimetría de poder

- la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño

El fin último

- la agresión tiene como finalidad que la persona acosada abandone su trabajo

Sentencia de la Sala segunda de Costa Rica



El acoso laboral y las mujeres

- El acoso laboral afecta a hombres y mujeres.
- Las personas que cuentan con menos poder son más vulnerables frente al acoso.
- Vinculado en muchos casos con la discriminación y violencia de género.



El hostigamiento sexual como forma de violencia

- El hostigamiento sexual es una conducta violenta, aún en los casos en los que no se emplea la violencia física para llevarlo a cabo, dado que invade la privacidad de la persona y su derecho a la integralidad sexual.

Hostigamiento sexual

Toda
conducta de
naturaleza
sexual

no deseada
por quien la
recibe

reiterada o
que sea
grave,
aunque
ocurra una
sola vez

Hostigamiento sexual

Que genera una consecuencia negativa en la persona que la recibe

- en las condiciones materiales de empleo**
- en el desempeño y cumplimiento laboral**
- en el estado general de bienestar de la persona**

Formas de acoso sexual

- Cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, entre otras (**quid pro quo**).
- **Ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora hostigada.

OIT, 2007

¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

Manifestaciones no verbales

- Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, Silbidos, Sonidos, Gestos, Retratos o dibujos ofensivos o denigrantes...

Manifestaciones verbales

- Piropos, Insinuaciones sexuales, Chistes ofensivos o insultos de carácter sexual, Amenazas, Propuestas sexuales, Invitaciones insistentes a salir...

Manifestaciones físicas

- Pellizcos, Roces corporales, Besos, Apretones, Manoseos, Abrazos o caricias, Cualquier tipo de agresión sexual que implique contacto físico



Consecuencias para la persona hostigada sexualmente

Psicológicas	Físicas	Condiciones materiales de empleo
<ul style="list-style-type: none"> • Tensión nerviosa • Irritabilidad • Ansiedad • Depresión • Insomnio • Dificultades de concentración 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaquecas • Problemas digestivos • Náuseas • Pérdida o aumento de apetito 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de prestigio • Disminución del rendimiento laboral • Pérdida de empleo • Pérdida de oportunidades y derechos



The background of the slide features a large, faint watermark of the International Labour Organization (ILO) logo. The logo consists of a central gear with a human figure inside, surrounded by a laurel wreath. The text 'OIT' is visible in the center of the gear.

Trabajos feminizados: el ejemplo del trabajo doméstico

El trabajo doméstico

Trabajo desvalorizado, no considerado “trabajo como los demás”

Salarios inferiores al mínimo, ausencia de contratos, no limitación a las jornadas de trabajos, no vacaciones, y las limitaciones al descanso mínimo

no tienen acceso al seguro ni se contempla la protección de la salud y la seguridad en el trabajo en la legislación nacional

se encuentran excluidas expresamente de la protección a la maternidad en algunos países



La SST de las trabajadoras domésticas

Trastornos	Tareas
Problemas musculoesqueléticos, accidentes por golpes o cortes, problemas respiratorios de la piel y enfermedades broncopulmonares	Tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo
Problemas de nutrición	Alimentación deficiente
Stress, depresión, riesgos psico-sociales	Falta de control sobre la manera de realizar sus tareas, los equipos y herramientas que van a utilizar, sus horas de trabajo y, por tanto, sobre su propia seguridad
	Agresiones físicas, desde golpes y bofetadas, cortes o tirones del pelo o brutales palizas
	Acoso moral, acoso sexual y la violación
	Estigma social anejo y la presión económica de conservar el trabajo



Las estrategias preventivas

Visibilizar el trabajo de las mujeres, potenciar su participación y darles voz

Favorecer la organización de las trabajadoras y fomentar el diálogo social y la negociación colectiva

Mejorar las condiciones laborales y acabar con la segregación laboral y la discriminación

Mejorar las instalaciones, los locales, los instrumentos y el medio ambiente de trabajo

Incluir en la evaluación de riesgos aquellos que afectan de forma específica a las mujeres, de origen psicosocial

Ratificación de los Convenios clave para promover la igualdad (100, 111, 156, 183 y 189)

Atender la combinación de factores como el género, la emigración y la pobreza



Programa de prevención de riesgos: incorporación género

N°	El programa debe incluir	Ello exige:
1	Mecanismos de evaluación periódica	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar y analizar la información obtenida desagregada por tipo de ocupación y por sexo. • Registrar y tener en cuenta la valoración y opinión específica de mujeres y hombres.
2	Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud, actuando en su eliminación y adaptando las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el postparto y la lactancia	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los puestos de trabajo que pueden presentar riesgos para mujeres embarazadas, en sus seis meses posteriores al parto y mujeres lactantes. Se deberá evitar trabajos que requieran estar largas horas de pie, cargar peso o en contacto con sustancias potencialmente tóxicas o corrosivas. • Establecer las acciones para evitar estos riesgos, que pueden incluir: cambio temporal de puesto de trabajo, equipos especiales de protección, restricción del tipo de tareas a realizar. • Asegurar la identificación de riesgos ocupacionales normalmente no considerados como la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, discriminación por sexo en el trato, en la asignación de tareas y promociones dentro de la empresa, el acoso sexual, y cualquier forma de violencia de género hacia las mujeres.
5	Entrenamiento permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en estos procesos. • Incorporar dentro del entrenamiento a las mujeres, y en función de las características específicas del puesto de trabajo, el desarrollo de habilidades para poder detectar y afrontar situaciones de violencia de género tanto dentro de la empresa como hacia afuera (trabajos en contacto con el público, en condiciones de soledad o nocturnidad).





Gracias