

RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

Autora: Almudena Martínez Escobar.

Diplomada en Relaciones laborales y realizando el Curso

Puente en Relaciones laborales y Recursos Humanos

Director Enrique Alonso Morillejo.

Fecha de defensa el 24 de septiembre de 2014.

INDICE

Resumen **Pág. 3**

Introducción. -----**Pags. 4-5**

1. Condiciones de trabajo de la mujer trabajadora.-----**Págs. 6-19**

2. Conceptos sobre los nuevos riesgos psicosociales en la mujer.*(Estrés, Bournout, Violencia en el trabajo y Moobing).* Medidas y Regulación.----- **Págs. 20-25**

3. Riesgos Psicosociales que afecta a la mujer trabajadora de la UE-27, derivados del sector comercio minorista. Consecuencias en la salud.-----**Págs. 26-31**

4. Riesgos Psicosociales que afecta a la mujer trabajadora en España, derivados del sector comercio minorista. Consecuencias en la salud.-----**Págs. 32-35**

5. Conclusión.-----**Págs. 36-37**

6. Bibliografía-----**Págs. 38-41**

RESUMEN

Con este trabajo fin de grado, se pretende analizar las causas o factores que dan lugar a que la mujer trabajadora en España y la UE-27, estén expuesta a riesgos psicosociales, estableciendo comparativas al respecto, con el hombre. Nos referimos a: diferencias salariales, contratos temporales y tiempo parcial; sectores feminizados, segregación ocupacional vertical y horizontal, estableciendo en algunas de estas gráficas, comparativas con las mujeres de la UE-27 y los hombres. Los datos son obtenidos por INE 2011, actualizado al 2013.

Por todo ello y para conocer mejor, se establecen definiciones sobre los nuevos conceptos de riesgos psicosociales, que afectan a la mujer trabajadora, dejando patente que en la actualidad, no existe regulación específica sobre estos riesgos para identificarlos y evitarlos, e indicando además, las consecuencias en la salud.

Por último, centramos el estudio, en el análisis de los datos, sobre los riesgos psicosociales derivados de los grandes cambios producidos en el comercio minorista, durante la última década y en lo referente a los países de la UE-27 por un lado y En España por otro. El objetivo es, demostrar en qué medida le afecta a la mujer, la estricta regulación de la organización del trabajo y el trato a terceros, aspectos muy característicos de este sector, que generan situación de estrés y violencia.

INTRODUCCIÓN

Debido a la masiva incorporación de la mujer en el mundo del trabajo durante las últimas décadas, provocado sobre todo por dos motivos, la independencia económica que le supone con respecto a su pareja y la posibilidad del reconocimiento social, nace así la desigualdad que se denota en peores condiciones de trabajo que el hombre.

La historia nos revela, el origen de esta desigualdad, indicando que mucho tiempo atrás, para poder sobrevivir, los hombres y mujeres se reunían en clanes o tribus, asignando a la mujer la tarea de cuidado de los niños, mientras los hombres proporcionaban la protección y traían el alimento. Esta diferenciación, fue definiéndose a lo largo de los siglos, por lo que aún hoy, la mujer sigue realizando actividades que venía desarrollando desde el origen de los tiempos. A pesar de aumentar la educación, preparación académica y la ocupación tan importante en el desarrollo social, sigue realizando dos tipos de trabajos, el doméstico y cuidado de familia, no remunerada, y el profesional en su puesto de trabajo. Además, se espera que sacrifique uno por el otro si fuera necesario.

La mujer hoy está más cerca de romper con esa desigualdad, no obstante, las profesiones realizadas mayoritariamente por mujeres van a suponer unas condiciones de trabajo distintas, de las que se derivan riesgos profesionales diversos que deben dar lugar a medidas preventivas diferentes.

La Inspección de trabajo se encargará de controlar que las evaluaciones de riesgos de las empresas tengan en cuenta los riesgos más frecuentes como los músculo – esqueléticos, los derivados de riesgos químicos (sector sanitario, textil), y por su puesto los psicosociales.

En la mayoría de las ocasiones, las funciones asociadas al rol femenino están poco valoradas y mal remuneradas.

Estas diferencias y desigualdades por el género, están presentes en sociedades avanzadas, que funcionan como igualitarias, y cuyos factores económicos, sociales e ideológicos reflejan la desigualdad asumida por la mayoría.

Esto provoca que las mujeres tengan una mayor dificultad para acceder a empleos mejor remunerados y tienen menos posibilidades de promoción profesional, que los hombres, debido sobre todo a la dificultad de poder conciliar vida laboral y familiar.

Desde la década de los noventa la incorporación de las mujeres a los puestos de liderazgo ha aumentado considerablemente, aunque su representación sigue siendo simbólica.

A pesar de los esfuerzos en busca de la igualdad, el hecho de tener hijos, supone un condicionante muy importante a la hora de trabajar, porque la dedicación de la casa y familia es asumida casi exclusivamente por la mujer. Esto significa que casi la mitad de las mujeres muy cualificadas abandonan voluntariamente el empleo remunerado por este motivo, mientras que los motivos que llevan a que el hombre abandone el trabajo se debe a motivaciones, como cambio de rumbo o adquirir más formación.

Todos estos son indicadores de precariedad que darán lugar a que la salud de la mujer sea más vulnerable ante los llamados riesgos psicosociales provocadas por las condiciones de trabajo y dobles cargas, derivando en estrés y acoso.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA MUJER.

En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones de trabajo de ambos sexos, que caracterizan y condicionan su oferta laboral determinando que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc. Todo esto da lugar a que la mujer se encuentre dentro del mundo laboral en situaciones más precarias, repercutiendo en su salud.

Hablamos de los llamados riesgos psicosociales, a los que hay que añadir el factor subjetivo (genético, biológicos, educativo, responsabilidades (dobles cargas), de personalidad) de la trabajadora en cuestión, que hará que la misma situación afecte de manera diferente a distintas trabajadoras.

De todo esto se establecen obligaciones al empresario a través de la ley de prevención de riesgos laborales, más concretamente en el art. 15.1, donde deberá adaptar el puesto de trabajo a la trabajadora, considerando los factores subjetivos mencionados con anterioridad

La O.M.S. describe los problemas de salud que padecen las mujeres en el terreno laboral y según se refleja en el manual de riesgos psicosociales (UGT, 2006) como:

- Alteraciones y trastornos de salud derivado del trabajo contractual y remunerado o no contractual pero remunerado como es el servicio doméstico, ocupado en su mayoría por mujeres y con unas condiciones precarias.
- Enfermedades crónicas, altas tasas de enfermedades osteomusculares y las de presiones.
- Adicciones a diversas sustancias, como el tabaco y alcohol.
- Depresión y ansiedad por la división de roles, diferencias entre hombre y mujeres.
- Violencia contra las mujeres. Violación de derechos humanos no sólo laborales.(p.6).

Surgen así órganos que intentan ayudar a conocer las causas que determinan los problemas de salud en la mujer, contribuyendo así a la equidad de la salud de la mujeres y hombres, hablamos del Observatorio de la Salud de las Mujeres (OMS) del que forma parte el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que coopera con otras instituciones como el Instituto de la mujer, cuyo fin es,

fomentar las condiciones de igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos. El instituto de la mujer es un organismo autónomo que depende del Ministerio de Igualdad.

A pesar de todos estos esfuerzos por la equidad en la mujer, aún hoy hay estudios que siguen explicando los diferentes motivos que llevan a que se produzcan la discriminación salarial.

De Cabo, S. y Garzón, M. J. (2007), al respecto señalan que:

Hay autores, que han atribuido la diferencia salarial por razón de sexo, a la existencia de discriminación, por considerar que no depende de la participación en el mercado de trabajo ni de las variables personales y laborales de los/as trabajadores/as.

La discriminación salarial en la desigualdad varía de unos países a otros, siendo, más elevada en EEUU que en Europa, situándose España muy por encima de los niveles próximos a la media europea.

Resaltamos a continuación algunos estudios sobre este fenómeno.

* En la Unión Europea:

– *Beblo y Beninger (2003)* consideran que la mayor parte de la desigualdad se debe a características (al menos el 50%).

- *Oliver (2005)* nos dice, que en Europa no hay discriminación salarial pero sí desigualdad. Argumenta esto porque considera que el que la mujer tenga un salario inferior al del hombre se debe a motivos fácilmente medibles como son: tener menor experiencia y antigüedad en el trabajo, menor presencia en puestos de responsabilidad, alta incorporación en el sector servicios y en pequeñas empresas donde se requiera menos cualificación y más empleo temporal.

– *Hernández y Méndez (2005)* nos dice que la discriminación es la parte más importante de la desigualdad en todos los países de la Unión y que España se encuentra entre los países con más desigualdad y más discriminación tal como Italia, Bélgica y Portugal.

* En España:

– *Moreno, Rodríguez y Vera (1996)* atribuyen un 53% del diferencial salarial a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres, un 12% a los efectos

negativos de la división familiar del trabajo y un 35% a la existencia de discriminación por razón de sexo.

– *Aláez y Ullibarri (1999)* opinan que la discriminación salarial supone el 60% de la brecha salarial, con importantes diferencias por Comunidades Autónomas:

- En Galicia, Canarias y Extremadura la discriminación es la parte más importante de la diferencia salarial.
- En Castilla y León, Andalucía, Aragón y la Comunidad Valenciana, sin embargo, el porcentaje mayor se explicado por las características que el atribuido a la discriminación de la mujer.
- Por último, Madrid, Navarra, Cantabria, Asturias y el País Vasco. El porcentaje está cerca de la media española 60% de la desigualdad se le atribuye a discriminación.

Y afirman que, a nivel regional, las grandes diferencias salariales no se corresponden con mayor discriminación.

– *Camarero y Vega (2000)*, sin embargo, estiman que la desigualdad salarial se reparte al 50% entre características y discriminación

Los factores que más inciden en la discriminación salarial de la mujer en España según diferentes autores se concentran en las mujeres sin estudios, en las universitarias y en los niveles salariales altos y bajos.

– *Del Río, Gradín y Cantó (2004)* llegaron a la conclusión de que la discriminación salarial aumenta a medida que aumenta el nivel salarial de las mujeres.

– *Dolado y Llorens (2004)* concluyen que el riesgo de discriminación salarial es mayor, tanto para los niveles educativos más altos, como para los más bajos. (pp. 46-49).

El 13/12/2012 se publica una noticia, sobre la diferencia salarial de las mujeres españolas, donde el Consejo Superior de Cámaras colabora con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para descubrir las causas que motivan las diferencias salariales entre hombres y mujeres incluyendo conceptos retributivos más variables, como son pagos extraordinarios y complementos salariales.

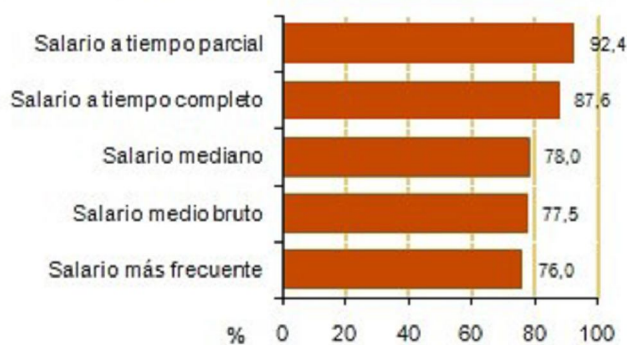
Este estudio confirma que las diferencias salariales se producen por discriminación ya que es casi de un 20% superior en los hombres respecto a las mujeres, lo que supone 2,54 euros por hora a favor ellos. Si se analiza el concepto de ganancia media por rendimiento, los resultados son del 37%.

Juan de Lucio, jefe del Servicio de Estudios del Consejo y uno de los responsables del informe, explica que entre el 10% y el 15% de esta diferencia del salario y diferencia de ganancia media por rendimiento, se debe a discriminación, por el hecho de ser mujer.

En esta misma noticia, Carmen de Miguel, secretaria general del Consejo de Cámaras, confirma, que por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares lo hacen 27 mujeres. Y destaca que las empresas que han promovido a las mujeres en los puestos de decisión "resultan, más rentables" que otras de su mismo sector.

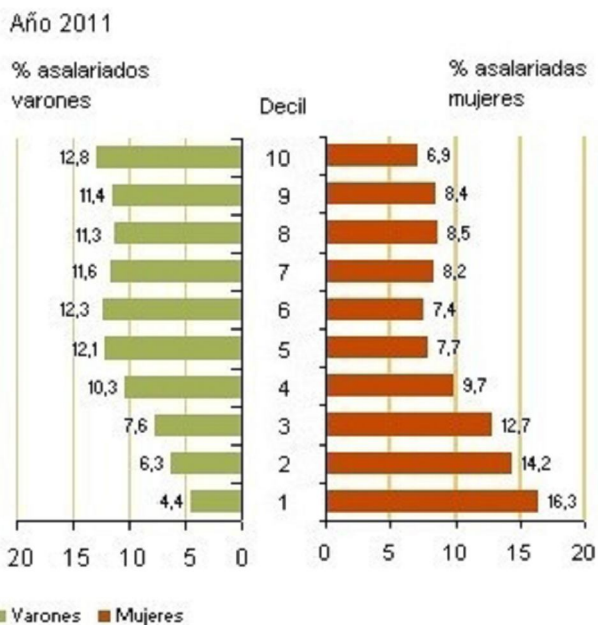
A continuación se muestra en esta gráfica las diferencias salariales, según los estudios recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas y actualizados a fecha de 18 de febrero de 2013.

Salario anual de la mujer respecto del hombre. 2010



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010. INE

Y nos muestra claramente la diferencia salarial al año que hay entre hombre y mujeres por el mismo trabajo.



Fuente: Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa. INE

Las mujeres concentran salarios más bajos que los hombres y estas conclusiones se han sacado de la (Encuesta de Población Activa), tras los resultados obtenidos de la información de deciles de salarios (salario mensual) del empleo principal, como se representa en la siguiente gráfica, lo que significa que el primer decil corresponde al 10% de trabajadores con salarios más bajos, así hasta llegar al décimo decil que corresponde al 10% de trabajadores con mayores ingresos, es por tanto, que la gráfica nos muestra que el 52,9% de asalariadas se concentraban en los deciles inferiores al decil 5, mientras que en los varones su porcentaje era porcentaje era del 28,6% de asalariados. Y con respecto a los deciles superiores (8, 9 y 10) del mismo año, las mujeres se concentraban el 23,8% y los varones se concentraban el 35,5% de asalariados.

Según el manual de riesgos psicosociales UGT (2006) cita textualmente:

Aunque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios rectores del Derecho Social Comunitario, hay que destacar la presencia de la discriminación en la retribución percibida por hombres y mujeres con trabajos de igual valor.

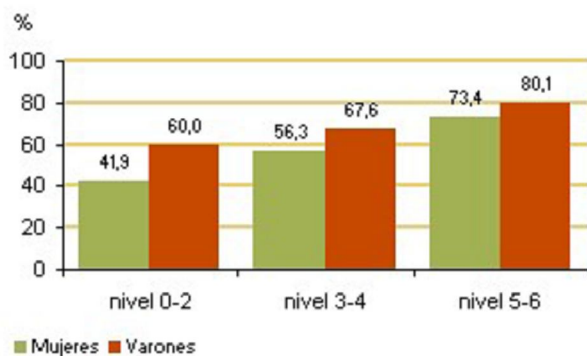
Esta brecha existe, debido a los factores: posición que hombres y mujeres ocupan en el en el mercado laboral como puede ser el tipo de ocupación, el sector de actividad, el tipo de contrato, o el de jornada, pero sobre todo, a

elementos que tienen que ver con la discriminación salarial. Por comunidades autónomas destacamos las máximas diferencias salariales se encuentran en Madrid, Asturias y Aragón (según I.N.E). (p.3).

En lo que concierne al nivel de educación en la mujer y como mencionábamos hace un momento, la desigualdad por cuestión de género es patente, no sólo es en el salario o tasa de empleo, sino también en la promoción profesional, las oportunidades de encontrar un simple empleo, la estabilidad en el trabajo o el acceso ha puesto de responsabilidad en las empresas. Esta gráfica nos muestra que las mujeres españolas en el 2011 (actualizado 4 diciembre 2012), contaban con una tasa de empleo con el mismo nivel de estudios que los hombres inferior, destacando el primer y segundo ciclo de educación superior en el que las mujeres contaban con un 73,4% frente al 80,1% de los varones.

En cuanto a la tasa de empleo femenina según nivel de estudio entre España y los países de la Unión Europea de los 27, destacamos estudios superiores de las trabajadoras europeas con un 78,8%, frente al 73,4% de las españolas.

Tasa de empleo. España. 2011



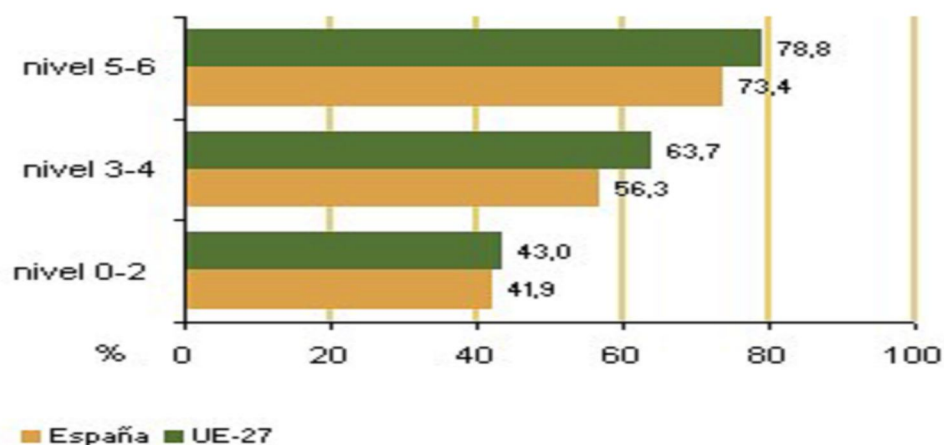
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa

Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior

Nivel (5-6): primer y segundo ciclo de educación superior

Tasa de empleo femenino. 2011



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Otro indicador de precariedad es el tipo de jornada a tiempo parcial y contrato temporal, aplicados en su mayoría a mujeres, que además se dedican a las tareas domésticas y de cuidado.

El Instituto Nacional de Estadística (2013), señala, al respecto, constatándolo con las gráficas siguientes que:

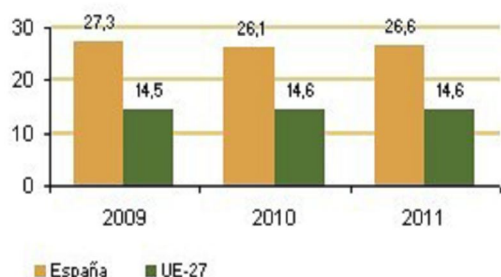
Las trabajadoras a tiempo parcial han pasado de representar el 9,4% del empleo total de (hombres y mujeres) en el año 2007, al 10,5% en el año 2011.

En este mismo periodo las trabajadoras con contrato temporal en el empleo total femenino han descendido en 6,5 puntos porcentuales.

La representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres, es más alta en la UE-27 que en España. En el año 2011, representan el 32,1% del empleo femenino y en España el 23,5%. Si se considera el empleo total, en la UE-27 representaban el 14,6% en el año 2011 y en España el 10,5%.

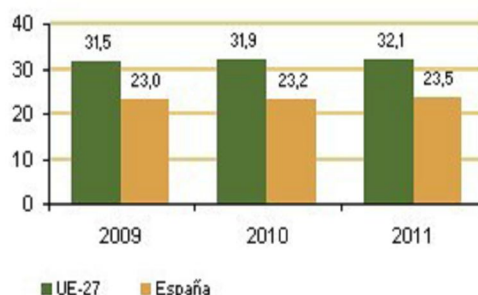
La participación de las mujeres asalariadas con contrato temporal en la UE-27 es más baja que en España, en el año 2011 representaban el 14,6% del total asalariados (hombres y mujeres) y en España el 26,6%. (pp. 2-6)

Mujeres con contrato temporal sobre el total de asalariados (%)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

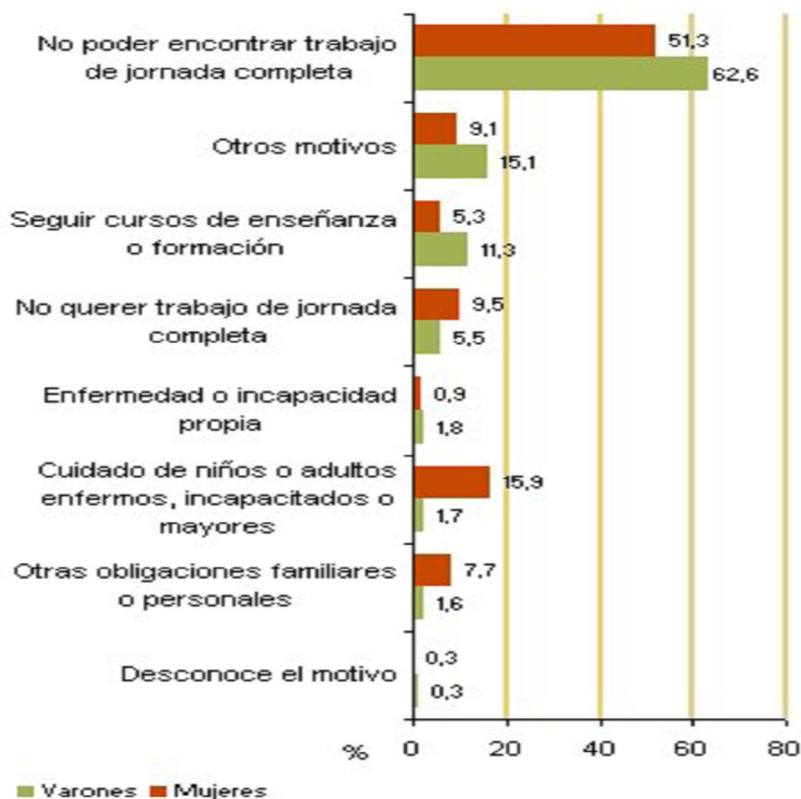
Mujeres a tiempo parcial sobre el total de mujeres empleadas (%)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Los principales motivos que dan lugar a que los contratos a tiempo parcial se encuentren más feminizados, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2013), son debido a que el (62,6%) de las mujeres españolas de entre 16 y 64 años no pueden encontrar trabajo de jornada completa, el 15,1% argumenta que es por otros motivos no especificados y el 11,3% siguen formándose. Estos datos son los reflejados en la siguiente gráfica.

Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2011 (población de 16 a 64 años)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Sobre este mismo tema la Encuesta de Población Activa 2010, sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, indica que el principal motivo por el que las mujeres cuentan con este contrato, es porque el 97,3% de ellas deben hacerse cargo del cuidado de hijos y que del 53,3% de estas mujeres argumentaban como principal razón el elevado coste de los servicios del cuidado de niños.

Con respecto a la mujer trabajadora de la UE-27 en el año 2011, si comparamos con la mujer española, la mujer de la UE-27, establece como principal motivo estar contratada a tiempo parcial con un 27,9% por el cuidado de niños o adultos, enfermos, mientras que la trabajadora en España tiene como principal razón la de no poder encontrar trabajo a jornada completa. Según datos reflejados en esta gráfica, la trabajadora de la UE-27, parece tener menos problema en encontrar trabajo a tiempo completo con un 22,5% frente al 51,8% de la trabajadora en España.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.
Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En cuanto al tiempo dedicado para la conciliación trabajo familia recogida de la Encuesta de Empleo del Tiempo. INE (2012), tal y como podemos observar en la gráfica, las mujeres ocupadas dedican 4 horas y 29 minutos diarios a las actividades de hogar y familia, mientras que los varones sólo 2 horas y 32 minutos.



(*) en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

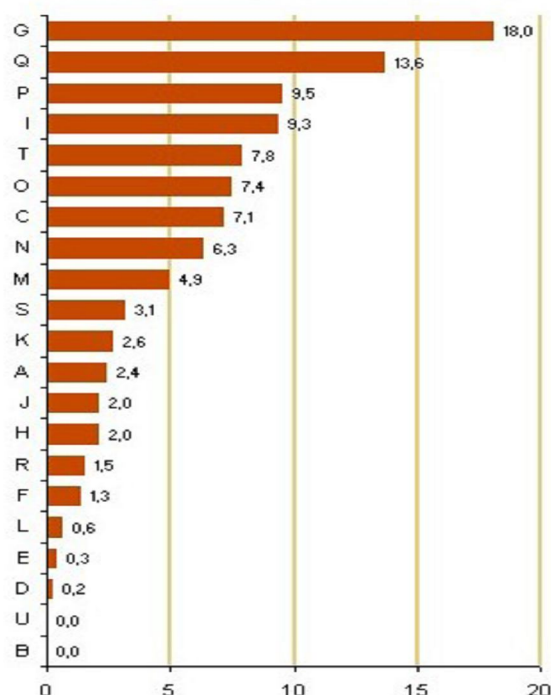
Esta gráfica nos muestra claramente el trabajo invisible o la doble presencia de la mujer, como un riesgo para su salud por el aumento de la carga de trabajo y sin estar remunerada. Algunos estudios sobre el uso del tiempo, tratan de mostrar como el reflejado por el Instituto de la Mujer realizado por Durán (2000) que el trabajo remunerado la media de horas de la mujer son de 2 horas al día, frente a las 5 del hombre. En cuanto al trabajo doméstico mientras las mujeres trabajan 8 horas al día, los hombres sólo 3 horas, obteniendo como resultado si sumamos el trabajo remunerado y el doméstico, que las mujeres trabajan 10 horas al día frente a las 7 horas y media de los hombres.

La OIT cifra éste trabajo no remunerado en un tercio de producción económica mundial.

En relación a la segregación horizontal, la presencia laboral de las mujeres se concentra sobre todo en el sector servicios, tal y como refleja en esta gráfica de mujeres ocupadas por ramas de actividad en 2011, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística

(2013). En ella se aprecia que las mujeres ocupan con un (18,0%), la actividad de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas. en segundo lugar, en segundo lugar con un (13,6%) corresponde a la actividad actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (9,5%) a la Educación. Se observa que la presencia de la mujer es muy reducida con un 0,2% actividades de suministro de energía eléctrica, gas...y donde no se aprecia participación femenina alguna es en las actividades de organismos extraterritoriales e Industrias extractivas.

Mujeres ocupadas por ramas de actividad. 2011 (%)



Ramas o Sectores.

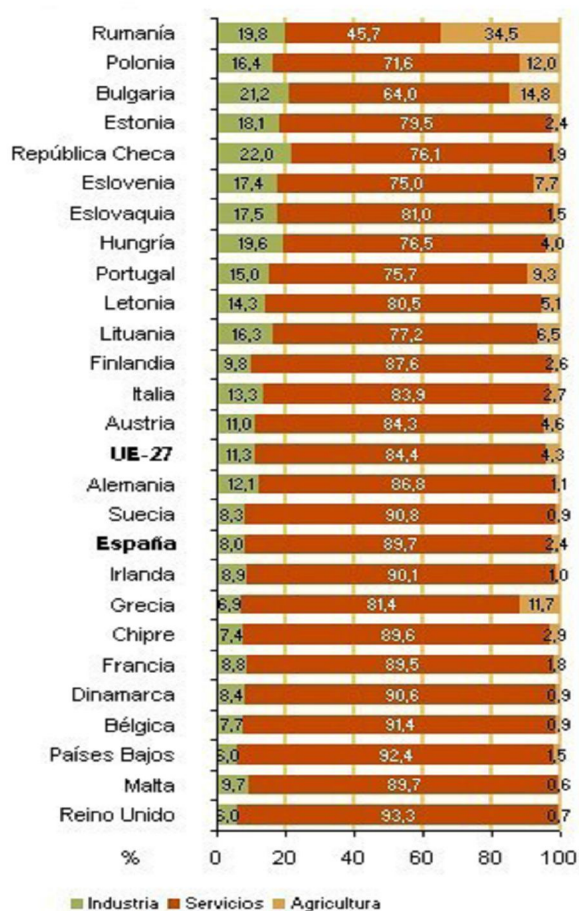
- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2013

En lo que concierne a los países de la UE-27 en ese mismo año, tal y como nos muestra la gráfica siguiente, del total de personas ocupadas en el sector servicios el 84,4%, eran mujeres, ocupando el 11,3% en el sector industria y el 4,3% en agricultura.

Estableciendo una comparativa con España, en el mismo año, el 89,7% del empleo total en servicios eran mujeres, el 8,0% del empleo total en el sector industria y el 2,4% en el sector agricultura.

Mujeres ocupadas por ramas de actividad. 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2013

En cuanto a la segregación ocupacional vertical como factor de riesgo que impide el desarrollo laboral de la mujer, al implantarse con un gran componente cultural entre hombre y mujeres con el fin de determinar ocupaciones y categorías profesionales estereotipadas, lo que condicionan los procesos de selección, promoción y formación en las empresas y cuyos resultados son la falta de reconocimiento hacia la mujer trabajadora, lo que afectará seriamente a su salud. En definitiva, se forma el llamado techo de cristal, entendido así porque no deja a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están cualificadas y prueba de ello es que actualmente en

en países como España, Italia, Malta o Luxemburgo la presencia de mujeres en la directiva no alcanza el 0,5%., lo que implica la presencia simbólica de la mujer en cargos de responsabilidad.

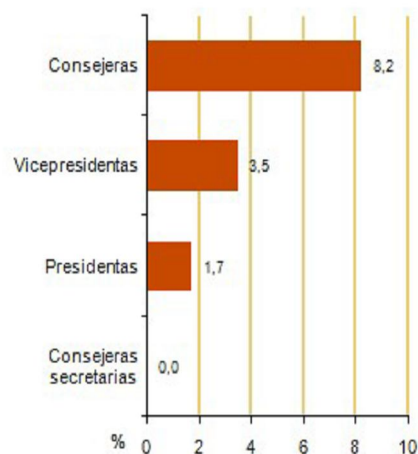
Se refleja a continuación como ejemplo en estas dos graficas del Instituto Nacional de Estadística (2013), la participación femenina en el grupo de empresas de IBEX 35, donde se observa que en el año 2011 el porcentaje de mujeres correspondientes al Consejos de Administración de las empresas era del 8,2%, porcentaje insuficiente e incluso inferior a años anteriores

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)

	2011	2010	2009	2008
Total Consejo	7,2	10,1	10,3	8,5
Presidentas	1,7	0,0	2,9	2,9
Vicepresidentas	3,5	8,0	7,8	7,3
Consejeras	8,2	11,4	11,1	9,3
Consejeras secretarias	0,0	0,0	14,3	0,0

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2011 (%)

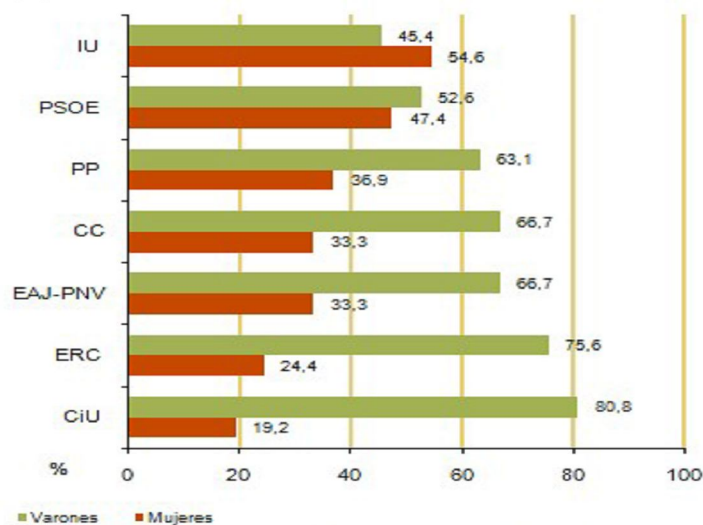


Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web

No obstante, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, intenta fomentar la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad.

Con respecto a la participación de mujeres en el poder político en España se ha incrementado en los últimos años, aunque no existe una presencia equilibrada todavía. Destacamos en la gráfica la presencia de la mujer en IU con un 54,6%, frente al 45,4% de los hombres.

Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos.
2013
(%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la web de cada uno de los partidos

Todos estos aspectos son determinantes para estudiar y conocer la situación actual y desfavorable que presenta la mujer en el trabajo, no sin olvidar un factor muy importante, que es el biológico, por el que se aborda de manera exclusiva la salud de la mujer, que no es otro que su situación de embarazo. Para ello y a través de la LPRL, se le impone una serie de obligaciones al empresario con el fin de garantizar la capacidad de procreación, la salud de la mujer y la del feto y recién nacido (art. 26 LPRL), a través de una evaluación de riesgos. Aunque la normativa española no contempla qué riesgos deben ser evaluados, sirve como guía los anexos de la Directiva de protección del embarazo y lactancia, desarrollados posteriormente por la Comunidad de la Comisión.

Una vez realizada la evaluación de riesgos específica, sus medidas preventivas a aplicar consistirían en modificar condiciones y tiempo de trabajo, es decir movilidad funcional, durante el embarazo o periodo de lactancia, para seguir prestando servicio, si su médico se lo autoriza, en caso contrario, se optará por suspensión del contrato por riesgo de embarazo.

Pero claro, hay que tener muy presente que esto no se puede aplicar a trabajos que escapan al control de la inspección de trabajo y Seguridad Social, como es el caso de trabajo a domicilio y el trabajo de las empleadas de hogar, pertenecientes al sector servicio, es decir sectores feminizados y carentes de protección social.

Para que la trabajadora embarazada pueda tener esta protección especial, deberá cumplir con su obligación de informar al empresario sobre su estado.

CONCEPTOS SOBRE LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA MUJER. MEDIDAS PREVENTIVAS Y REGULACIÓN.

(ESTRÉS, BOURNOUT, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MOOBING O ACOSO MORAL).

Hasta ahora se han analizado los números factores que dan lugar a que las condiciones de trabajo de las mujeres, sean diferentes a la de los hombres derivando todos ellos en riesgos psicosociales que agravan la salud de la mujer trabajadora, tal como el Estrés laboral, Burnout o Síndrome del quemado, Violencia en el trabajo y Acoso Moral o Moobing. Lo curioso de todos estos riesgos es que cuentan con un denominador común que es el Estrés laboral.

Según el estudio realizado por Rivas (2009) al respecto, señala que:

“Desde la perspectiva de género, hay que destacar que existen factores de prevalencia psicosociales típicamente femeninos, tal como las distintas formas de violencia psicológica en el trabajo y en general, los modelos nada democráticos de organización de trabajo”. (p.248).

Además de todos los factores ya analizados, que han influido de manera negativa en la salud de la mujer trabajadora, hay que añadir que en la actualidad el elevado ritmo de vida, transformación de los mercados, aumento de la actividad mental sobre la manual, exigencias organizacionales sobre calidad en empresas y presión generada por la crisis actual sobre la precariedad, la incertidumbre del futuro laboral, además del incremento de las habilidades de comunicación, que son nuestro día a día, han contribuido en la instauración de todos estos nuevos riesgos o síndromes derivados del Estrés laboral.

ESTRÉS LABORAL:

Estrés laboral se produce cuando existe un desequilibrio sustancial entre lo que se le demanda y la capacidad que tiene para llevarlo a cabo o más concretamente como lo define la guía de estrés laboral recogido en el estudio de Rivas (2009) como:

Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Este estado se caracteriza por provocar

altos niveles de ansiedad y angustia, unido a la sensación de no poder hacer frente a la situación. En consecuencia, afecta a la salud del trabajador y por eso evaluable en el Sistema de prestaciones de la Seguridad Social y del concepto de “accidente de trabajo” del art. 115 LGSS, además de recaer en el empresario la asunción de medidas preventivas para tratar de subsanarlos o minimizarlos.(p.247).

El Acuerdo Marco Europeo de Estrés laboral, de Octubre de 2004, incorporado en nuestro ordenamiento por el Acuerdo de Negociación Colectiva, deberá aplicarse en todas las empresas con personal femenino. Ya que el estrés se agrava considerablemente en la mujer trabajadora, dado a la fatiga física y mental que le supone el exceso de trabajo y compatibilizar las dobles cargas, más aún si aumenta el número de personas a su cargo. Además hay que añadir la ausencia de apoyo a las que está expuesta, en las medidas de conciliación, por sus superiores, que suelen ser en su mayoría hombres.

BURNOUT O SÍNDROME DEL QUEMADO.

La definición más actual, sacada del manual del síndrome del quemado es la que nos exponen Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) que señalan:

“El síndrome de Burnout es una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional”. (p.4).

Dicho de otra manera, el burnout es el resultado obtenido de una vivencia crónica del estrés.

En lo referente a la mujer trabajadora y a pesar de no existir estudios que lo concreten, todo parece indicar que las mujeres soportan más burnout que los hombres, por la doble carga o también llamado trabajo invisible. Lo suelen padecer trabajadores con una gran implicación y dedicación hacia el trabajo y está presente en todos los sectores, aunque prevalece en los sectores que tengan un mayor contacto con las personas, que suelen ser los más feminizados como es el sector servicios, según reconoce la OCDE en el manual de riesgos psicosociales (UGT, 2006).

Este síndrome se caracteriza por el progresivo desgaste de la trabajadora, padeciendo así agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Las consecuencias riesgos físicos como la hipertensión arterial o aumento de riesgo de infarto, daños psicológicos, como el sentimiento de inferioridad, absentismos y accidentes.

Este tipo de riesgo psicosocial en la actualidad es entendido como accidente de trabajo por su origen laboral, aunque en su mayoría se cataloga como enfermedad común.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia en el trabajo puede manifestarse como causa de un proceso de estrés, la definición más exacta se recoge en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Violencia en el trabajo de 26 de Abril de 2007, *“como todo incidente en el que un trabajador sea insultado, o amenazado o agredido por otra/s persona/s en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo”*. Esta violencia puede darse en el contexto de acoso moral y sexual en el trabajo.

Se clasifica en varios tipos de violencia y daños:

- Las agresiones físicas produciendo una lesión de forma inmediata.
- Conductas físicas o verbales, amenazantes y / o intimidatorias.
- Las agresiones o ataques de carácter psíquico, ya sean puntuales (violencia psíquica) o de forma reiterada (acoso moral), acompañados o no por violencia física, suelen prolongarse a lo largo del tiempo, hasta ser irreversible o fatal (suicidio).

Las causas sobre la violencia en el trabajo relacionado con las mujeres:

- Trabajar solas, o en lugares aislados o en zonas socialmente conflictivas.
- Estilos de gestión autoritarios dominados por superiores de género masculinos.
- Las dobles cargas y falta de medidas de conciliación.
- Organización del trabajo modificada, sin ser consultadas.
- Menores oportunidades para acceder a estos derechos formación.

ACOSO MORAL O ACOSO SEXUAL

Nuestro día a día en el plano del trabajo implica que establezcamos continuamente relaciones con otras personas. Estas relaciones podrán ser estimulantes algunas y otras decepcionantes hasta el punto de llegar a anular la identidad de la persona, hablamos del acoso moral o mobbing, considerado como un tipo de violencia psicológica extrema. El

término mobbing proviene de la palabra en inglés “mob”, cuyo significado es acosar, hostigamiento y se puede dar de varias formas, una es a través del abuso de poder de un superior a un subordinado, otra pero menos frecuente es aquella en la que los subordinados se amotinan en contra del superior y por último el acoso entre compañeros.

El acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo lo define como *“aquella situación en la que un/ a trabajador / a es sometido/a de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado vulnerar su dignidad y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil”*.

Muchas víctimas de acoso moral que nunca antes se habían atrevido a denunciarlo, reaccionaron con la publicación en diciembre del 2000 por la OIT, donde reveló que el 5% de los españoles eran víctimas de ese acoso mientras que en Europa era del 9%

Otra modalidad sobre el acoso que afectan en el plano laboral a la mujer es:

Acoso discriminatorio en el trabajo, en este caso el acoso o vulneración de la dignidad de la trabajadora se produce por origen étnico o racial, sexual, edad...

Rivas (2009) señala que varios estudios confirman que en el acoso laboral la víctima suele ser femenina, por ser considerada por el hombre como una amenaza para preservar su posición de dominio.

En España, supuso un gran avance para la mujer trabajadora la incorporación del concepto de acoso sexual, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El objetivo de esta ley es proyectar el principio de igualdad de género en su Capítulo III sobre los distintos ámbitos de la sociedad, e incluyendo la prevención sobre el acoso por razón de sexo o del acoso sexual, en lo que concierne a la atención específica sanitaria por estas razones.

La definición más clara sobre este tipo de acoso se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 efectúa una calificación en el Art. 7 de la siguiente manera:

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Ambos acosos tenga o no connotaciones sexuales, son calificados como discriminación por razón de sexo y, por tanto, se introducen como causa de despido disciplinario.

Según el estudio realizado por Rivas (2009)

“Los datos obtenidos, de la observación de 115 países, España se sitúa en un coeficiente de 2,80 sobre 7 en políticas de empresa para combatir y prevenir el acoso sexual”.(p.254)

Con respecto a la violencia doméstica traspasada al plano laboral hay que recordar que está muy presente, sin olvidar que durante años la mujer ha estado expuesta a la ella. Este tipo de violencia se produce, cuando el agresor cuenta además con la doble condición de pareja de la víctima y empresario, por lo que los malos tratos continuarían. En el momento que se exporta la violencia física y/o psicológica en el interior del trabajo, se reconvierte en laboral y por tanto se tomarán las medidas necesarias, ya que según el art. 115.3 LGSS del R.D. 1/1994 del 20 de junio dice:

“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”

Las patologías causadas por el acoso/malos tratos suelen diagnosticarse erróneamente, como depresiones o situación de borderline, entre otras, enmascarando la realidad psicológica de su procedencia.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y REGULACIÓN.

Actualmente, ningún riesgo psicosocial con consecuencias graves, aparece en el listado del cuadro de enfermedades profesionales.

Jurídicamente, no existe una regulación específica sobre estos riesgos que permitan identificar las medidas preventivas específicas que deberá adoptar el empresario para preverlos y evitarlos.

Tampoco están identificados los mecanismos de tutela jurídica de que dispone el trabajador para la defensa de su salud, ya que hasta que no se haya manifestado el riesgo psicosocial, por incumplimiento de la empresa en prevención de riesgos laborales, no se determinarán las técnicas de tutela jurídica. También puede concurrir lesión cuando se vulnera el derecho fundamental de los trabajadores a la vida, la salud, e integridad física (art. 15 CE.).

Los sistemas de protección para prevenir estos riesgos psicosociales se encuentran integrados en la negociación colectiva.

CONSECUENCIAS EN LA SALUD

Las consecuencias en la salud de la mujer provocadas por estos riesgos pueden ser físicas (cefaleas, dorsalgias, cutáneos/...); psicológicas (agresividad, ansiedad, abusar de medicamentos, trastornos del sueño, depresión...) y sociales (absentismo, aislamiento social...).

RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTA A LA MUJER TRABAJADORA DE LA UE-27, DERIVADOS DEL SECTOR MINORISTA.

Según datos revelados por la Encuestas del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT, 2006), y como ya hemos analizado a lo largo de este trabajo, las mujeres trabajadoras tienen más posibilidades de sufrir determinados riesgos psicosociales, debido a su presencia mayoritaria en sectores de producción, como el sector servicio, lo que significa realizar tareas monótonas, movimientos repetitivos (tareas de poca cualificación), no poder poner en práctica su creatividad y tener más carga mental, sin dejar de lado los factores laborales y sociales que juegan un papel muy importante en estos resultados. Estos factores muestran, que las mujeres sufren más precariedad laboral, por las dobles cargas, reparto de roles menos beneficiarios para ellas y cuentan con peores condiciones de empleo que los hombres.

Analizaremos por tanto, los riesgos psicosociales a los que están expuestas, la mujer en el sector servicios, más concretamente comercio minorista, como pueden ser tiendas, mercados abiertos... Este sector al por menor es una parte considerable de la economía de la UE, ya que representa el 4,2% del producto interior bruto de la UE (PIB) y el 20% de las pequeñas y medias empresas (PYME).

El comercio al por menor ha supuesto en los últimos diez años el 9% del empleo total de Europa, tal y como indica Eurostat (2011), además de la re-entrada de trabajadores que en algún momento tuvieron que abandonar el trabajo por cuestiones personales, como es el caso de la mujer con las dobles cargas familiares.

El comercio minorista ha sufrido cambios significativos en los últimos años asociados a la transformación en su estructura competitiva y llevado a cabo por las modificaciones en el marco jurídico sectorial con la liberalización de los sistemas de concesión de licencias y horarios que han favorecido a medias y grandes instalaciones con turnos rotativos. Esto ha dado lugar a que sean las grandes empresas las que dominan. El resultado de todo esto, es el aumento de trabajo a tiempo parcial, caracterizado por ser desarrollado por mujeres y los contratos no permanentes. Estos cambios han introducido nuevos factores de riesgos para la salud de las mujeres que dan lugar a los riesgos psicosociales.

Según la EPA (2007) señala que el 20,8% de los trabajadores del sector comercio confirmaron haber sido expuestos a factores que le afectaban negativamente a su bienestar mental. Estos factores son la presión del tiempo, sobre carga de trabajo, acoso o bulling y violencia o amenaza de violencia.

En esta tabla se aprecia que estos factores le han afectado, tanto a hombres y mujeres de la UE-27 pertenecientes al sector comercio, con un porcentaje muy parecido, afectando en su mayoría a las mujeres con un 25.5% que a los hombres con un 23,2%. Destacamos con mayor porcentaje a Francia y Chipre con el casi 50% de los trabajadores que consideraban estar expuestos a estos riesgos y resaltamos que las mujeres del sector comercio, son las más afectadas con un 48.7% en Francia frente del 41,6% de Chipre. Sin embargo, Letonia, Luxemburgo y Noruega son los que tienen una menor exposición a estos riesgos con casi un 5% del total de hombres y mujeres. Si hay que resaltar que en lo que concierne a las mujeres de Noruega y Luxemburgo el porcentaje es más alto que en hombres con un 6,6% en Noruega y del 6,5 en Luxemburgo.

LA EXPOSICION A LOS FACTORES QUE AFECTAN NEGATIVAMENTE EL BIENESTAR MENTAL, 2007

	ECONOMIA GLOBAL			SECTOR COMERCIO		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
UE-27	26.5	26.7	26.2	23.2	25.5	20.8
AT	32.5	36.4	27.8	28.9	33.3	24.8
SER	14.6	14.7	14.4	11.3	11.4	11.2
BG	12.8	13.3	12.1	10.4	11.6	9.3
CY	43.1	45.1	40.8	45.6	48.7	41.6
CZ	14.5	15.8	12.9	15.7	18.2	13.5
DE	15.8	17.1	14.2	12.8	15.5	10.4
DK	21.3	19.1	23.9	14.1	16.2	11.4
EE	17.4	16.0	18.8	14.5	10.7	17.2
EL	14.9	15.7	13.7	13.9	14.5	13.0
ES	25.6	26.7	24.0	23.8	27.0	20.6
FI	40.3	34.1	46.8	34.8	31.8	37.7
FR	49.0	48.5	49.7	49.5	50.2	48.7
HU	14.3	13.9	14.6	11.8	11.8	11.9
IE	13.3	13.2	13.3	8.5	10.7	6.1
Informática	17.7	18.2	17.1	15.2	16.8	13.0
LT	19.2	18.3	20.0	20.3	16.1	23.8
LU	6.0	6.0	6.0	5.6	6.5	4.6
LV	0.9	0.9	0.9	1.3	na	2.1
MT	27.8	28.2	26.9	22.3	25.9	15.0
NL	36.7	38.4	34.7	30.1	35.5	24.2
SE	40.2	37.9	42.7	34.6	36.7	31.9
SI	40.2	39.8	40.7	38.3	34.0	42.2
SK	13.7	15.7	11.3	10.1	11.0	9.4
Reino Unido	38.00	37.6	38.5	27.3	30.1	24.3
NO	10.1	8.9	11.4	5.6	6.6	4.5

Fuente: Eurostat, EPA, 2007

Con respecto al abuso verbal, acoso y discriminación por razón de sexo, la quinta Encuesta Europea de Condiciones de trabajo (2010), indica que el 11,2% de los trabajadores de la UE- 27 pertenecientes al sector minorista, reveló que había sido objeto de abuso verbal, el 4,4% de amenazas y humillaciones y el 3.9% de intimidación y acoso. En este caso y como se refleja en la tabla, el porcentaje más alto le corresponde a los hombres, a excepción de la discriminación por razón de sexo que tanto en la economía en global con un 2,9% como en el sector minorista con un 1.9% reflejan que las mujeres son las que más lo sufren.

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la EU-27, 2010 (%)

	Sector al por menor			Economía global		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
El abuso verbal	12.0	10.7	11.2	10.8	10.6	10.7
Amenazas y humillaciones	5.1	4.0	4.4	4.9	5.1	5.0
La violencia física	2.5	0.6	1.3	2.0	1.7	1.9
La intimidación/ acoso	4.3	3.7	3.9	3.9	4.4	4.1
La discriminación basada en el sexo	1.6	1.9	1.8	0.7	2.9	1.7
Atención sexual no deseada	2.7	2.4	2.5	1.1	2.6	1.7
Discriminación carrera vinculada, origen étnico o color	2.3	1.1	1.6	1.7	1	1.4

Fuente: la EWCS, 2010

El sector minorista tiene como característica tratar con terceros, tales como clientes y pacientes y esto lleva a que las tareas requieran mostrar emociones o utilizar u ocultar sentimientos, es decir son tareas con una alta exigencia emocional, por lo que se le asignan con más frecuencia a las mujeres que a los hombres. La quinta Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo (2010), nos muestra en esta tabla que tiempo suelen dedicar los trabajadores de la UE-27 en este sector, a tratar con terceros y destacamos de manera general para hombres y mujeres que el 80% de los trabajadores en este sector ocupan la mitad de su tiempo de trabajo o más en tratar a terceros. De este porcentaje hay que destacar lo que ya veníamos confirmando, que el porcentaje es mayor en la mujer que en el hombre con un 85%.

Tratamiento en el trabajo con terceros, la UE-27, 2010 (%)

	Sector al por menor		Economía global	
	La mitad del tiempo o más	Alrededor del trimestre de las veces	La mitad del tiempo o más	Alrededor del trimestre de las veces
Hombres	76.6	5.6	50.5	12.0
Mujeres	85	4.1	64.0	8.4
Total	81.9	4.7	56.7	10.3

Fuente: la EWCS, 2010

En relación con el trato a terceros, no hay que olvidar, que los trabajadores minoristas han de estar expuestos al trato con clientes o pacientes exaltados o enfurecidos. En esta tabla sobre el tiempo que el trabajador de la UE-27 en el año 2010 dedica a tratar personal exaltado, se refleja que, trata más a menudo con un porcentaje de del 22,7% al 15,6%, respectivamente, del total de hombres y mujeres de la economía global y sector minorista, aunque destacamos que las mujeres con un 24% del sector minorista y con un 16,9% la economía global, son las que más tiempo están expuestas al trato con personal exaltado.

Por otro lado, en cuanto a dedicar la mitad de su tiempo a tratar con clientes así, resaltamos de manera general en el sector minorista y economía global el 21,1% y el 14% del total de hombres y mujeres, resaltando como mayor factor de exposición en la mujer con un 20.7% en el sector minorista y un 16,9% en la economía global.

En algunos países como Finlandia la violencia con clientes ha aumentado en las últimas décadas y según los datos reflejados en la quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010), un 63% en caso de amenaza verbal en el año 2008, y un 5% en caso de amenaza de violencia física. Esta violencia le afectó en mayor medida a hombres que a mujeres.

El sindicato más grande de Irlanda, llevó a cabo un estudio Respect Retail Workers (2011), en el que analizaba la violencia dentro del sector minorista, y resaltaba que el 74% de los empleados de las tiendas afirmaban estar expuesto al abuso verbal por clientes de los que el 10% reportaban que lo sufrían todos los días y 30% cada semana.

En los Países Bajos los trabajadores de este sector sufren con frecuencia, intimidación, mobbing y violencia física. Los hombres están más expuestos a este tipo de conducta que las mujeres, mientras que ellas en su mayoría sufren más el acoso sexual.

La incertidumbre sobre el futuro en el trabajo es otro factor psicosocial importante y muy presente en nuestros días, provocando un impacto negativo sobre la salud.

En España, la Sexta Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (2007), indica que el 66,7% de los trabajadores de Industria del comercio, siempre o con frecuencia han de tratar con clientes, presentando unos porcentajes altos con un 26,1% por tener que trabajar muy rápido y con unos niveles de estrés elevados en comparación con la media española con un 32,6%.

En este sector minorista, las demandas emocionales como es el caso de algunos países como Francia, Alemania y los Países Bajos, son más elevadas que la tasa en la economía en general.

En Polonia algunos estudios sobre supermercados, desvelan que el sector minorista formado en su mayoría por mujeres, quedan expuestas a una serie de factores que le afectan negativamente a su salud mental.

Hasta ahora se han analizado los factores que nos muestra la situación en la que se encuentra la mujer de la UE-27 de la última década, y nos detalla que sus condiciones de trabajo son peores que la de los hombres, especialmente en lo que concierne a salarios y oportunidades profesionales encontrándose una brecha de género muy significativa.

Según la Quinta Encuesta Europea de condiciones de trabajo (2010), nos señala al respecto, que los hombres están más satisfechos con sus oportunidades profesionales con un 54%, frente al 47% de las mujeres.

Los datos sacados por Eurostat (2011), reflejan que el 34,2% de los contratos a tiempo parcial en el año 2009 correspondían a mujeres, frente al 10,1% de este contrato en los hombres durante el año 2010.

En cuanto al trabajo temporal, Eurostar (2011), señala que el aumento más considerable se ha producido con la mujer en los últimos 10 años pasando del 8,4% en 2001 al 12,4% en 2010.

Noruega con un 8,9% y Dinamarca con un 6,8% han experimentado un aumento de empleo en mujeres jóvenes en este sector minorista en el periodo 2001 -2010 mientras que en España, Eslovaquia y Rumanía ha disminuido su presencia.

CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA DE LA UE-27 EN ESTE SECTOR.

Estos factores de riesgos en el sector minorista, tienen como consecuencias en la salud, dolores de origen físico y psicológico como pueden ser dolores musculares en extremidades inferiores y el dolor de estómago, depresión, ansiedad...

Según datos reflejados en Eurostat y EPA (2007), indican que las mujeres de la UE-27 pertenecientes al sector minorista registraron más problemas de salud que los hombres, en cuanto a dolor de espalda, de estómago y musculares en extremidades inferiores.

Muchos estudios identifican el estrés entre los trabajadores de este sector minorista, asociado fundamentalmente por la estricta regulación de la organización de trabajo.

El Filcams-Cgil encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud en Italia (2006), refleja que las mujeres informan de más enfermedades que los hombres como son dolor de cabeza, de estómago y ansiedad, lo nos indica la tensión psicológica por tratar con clientes, mientras que los hombres se quejaban de insomnio.

Las Estadísticas Noruegas, muestran que las mujeres en el sector minorista, tienen mayor absentismo laboral que los hombres.

RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTA A LA MUJER TRABAJADORA EN ESPAÑA, DERIVADOS DEL SECTOR MINORISTA.

En España el sector comercio de los últimos años sigue una evolución negativa del empleo, donde los cierres superaban en número a la apertura de nuevos negocios. Según la Encuesta de Población Activa (2010), refleja que durante ese año el sector minorista empleó el 10% del total de ocupados de la economía española, significando esto que más de la mitad de los ocupados, se encontraban en el sector comercio.

En el sector minorista el 63% del personal, estaba formado por mujeres con contratos a tiempo parcial, lo que supone, en cuanto a contratos se refiere, el promedio más alto del total de la economía Española. Sin embargo, el promedio de la participación femenina en la economía española es sólo de un 44,3%.

En estos últimos 10 años se han producido cambios en el marco normativo, surgiendo leyes para la regulación del tiempo de trabajo, festivos y el máximo de horas de apertura, dando autoridad para ese control a las Comunidades Autónomas, como se refleja en Ley 1/2004 de 21 de diciembre. Este hecho puede provocar un fuerte desequilibrio en el sector. Sin olvidar que a este cambio, se incluye la liberalización de la prestación de servicios y omisión de cargas administrativas indicadas en la ley 1/2010 de 1 marzo para regulación del sector comercio.

Analizamos a continuación con los datos recogidos de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo (2011), todos los factores o estresores psicosociales de trabajo que afectan, de manera negativa en la salud de la mujer trabajadora sobre este comercio.

Entre estos factores empezamos por la organización del tiempo de trabajo, donde la media de horas trabajadas por las mujeres con un 35,59%, es inferior a la de los hombres con un 41,16% y esto se explica, porque el 28% de las mujeres están contratadas menos de 35 horas/semana, frente a las largas jornadas, contratadas al hombre de más de 40 horas/semana.

La Encuesta de Población Activa (2010), indica que la tasa de temporalidad en este sector aumentó hasta el 2006 y que a partir de ahí, entendiéndose por la llegada de la crisis empezó a disminuir por el gran número de despidos del personal eventual.

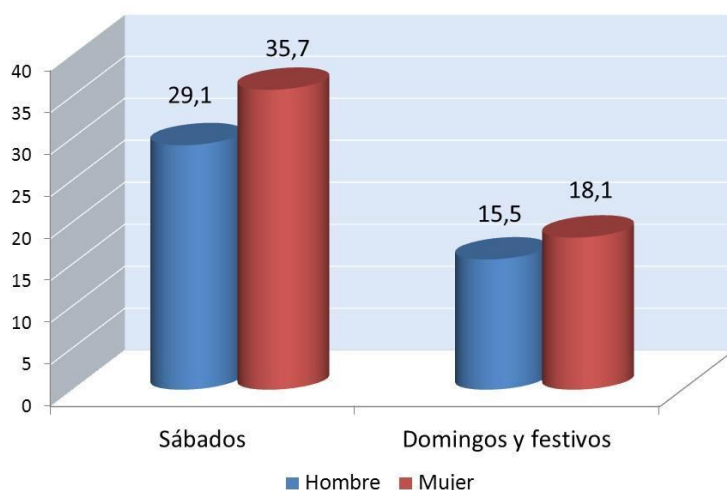
En lo referente a los contratos a tiempo parcial, la Encuesta de Población Activa (2010), refleja que 14,5% del sector comercio trabajan a tiempo parcial y que según los datos

recogidos en 2009 es mucho mayor el porcentaje en el sector minorista con un 18,1%, lo que reflejan una mayor condición de precariedad.

Sobre este mismo tema la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo (2011), confirma que la jornada a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres, pertenecientes a sectores como el comercio.

En cuanto a trabajar los sábados domingos y festivos destacamos según nos muestra esta gráfica sacada de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo (2011), que es más frecuente esta organización horaria entre las mujeres con un 35,7% en sábado y 18,1% en domingos y festivos, destacando que siempre o casi siempre, con un 59% se produce en el sector comercio.

TRABAJO EN SÁBADOS O DOMINGOS Y FESTIVOS POR SEXO



Fuente: VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011.INSHT

Base: Total de trabajadores. Datos en %

Categorías de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo"

Sin embargo, el hombre de manera habitual y con un 43,4% frente al 36,5% de la mujer prolonga su jornada laboral, según indicaciones de la VII Encuesta de Condiciones de trabajo (2011).

Con respecto a Conciliar el trabajo y la vida social y familiar, se presentan dificultades en ocupaciones feminizadas como es el caso del sector comercio, y producidas por las exigencias temporales como las ya analizadas, en cuanto a horarios de trabajo. Esto demuestra, en este caso, que es el hombre con una diferencia muy pequeña del 23,8%,

es el que sufre más, esta falta de conciliación provocada por ser el que más horas está contratado y prolongar su jornada de trabajo, frente a la mujer con un 21,3%.

Este sector presenta unos niveles muy altos de estrés con un 32,6% en relación con la media española que es sólo de 27,9%, según datos obtenidos por la VI Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (2007).

El estrés suele producirse por las exigencias de la tarea, tal como trato a terceros, trabajar muy rápido y atender varias tareas al mismo tiempo, factores muy característicos del sector.

Datos reflejados en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2007), lo constatan, ya que el 66,7%, señalan tener que tratar con clientes, siempre o con frecuencia, lo que implica, estar expuestos a conductas violentas.

En relación a esto, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (2011) señala que las mujeres con un 8% frente al 6,7 % de los hombres, están más expuestas a agresiones verbales, rumores o aislamiento social, resaltando sobre todo, que suelen ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género en un 1,2% frente al 0,1% del hombre.

Siguiendo con las exigencias de la tarea, la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo (2011), en cuanto a trabajar muy rápido y atender varias tareas al mismo tiempo, destacamos una mayor exposición en la mujer.

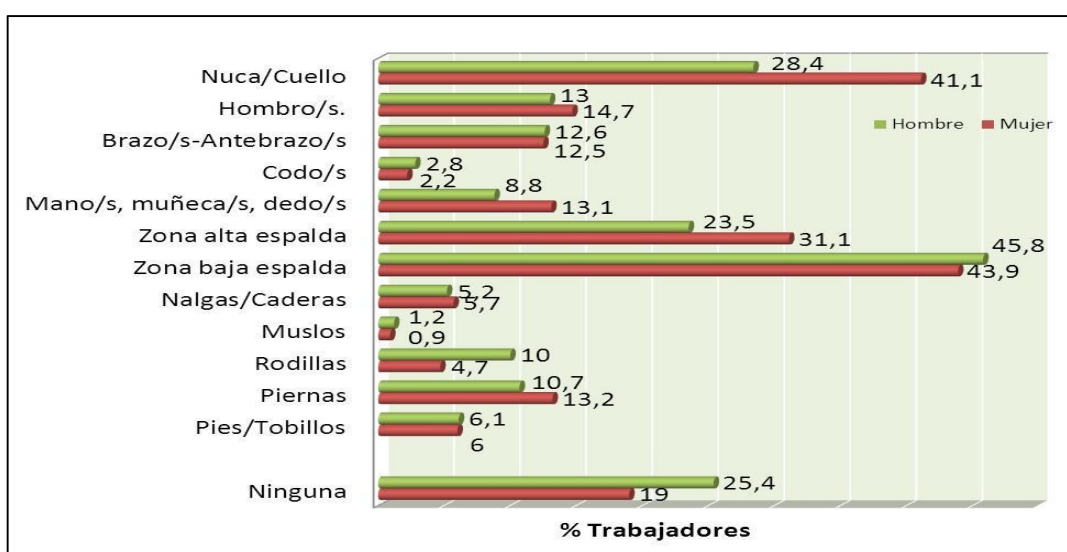
Un factor muy importante que caracteriza a este sector, es la carencia de autonomía, provocando una situación de riesgo de carácter psicosocial, no dejando margen de maniobra a la trabajadora, en cuanto al ritmo de trabajo, organización de las pausas y poner en práctica sus propias ideas. La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), indica al respecto, que la falta de autonomía, afecta en su mayoría a las mujeres por no poner en práctica sus propias ideas.

Otro indicador relevante sobre la calidad de la tarea que se asignan y según datos recogidos por la VII Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo (2011), nos señala, que la mujer sigue siendo la más afectada porque su trabajo no le permita aprender nuevas cosas en el desarrollo del trabajo.

CONSECUENCIAS EN LA SALUD DERIVADAS DEL SECTOR COMERCIO MINORISTA.

Las mujeres españolas presentan un porcentaje mayor con un 80,9%, frente al 74,6% del hombre, sobre molestias musculoesqueléticas derivadas del trabajo, tal y como se refleja en esta gráfica sacada de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo, (2011). En ella observamos además, que las mayores diferencias, en cuanto a dolencias, se dan en nuca/cuello con un 41,1%; zona de espalda con un 31,1% y piernas con un 13,2, muy característico de este sector.

MOLESTIAS MUSCULOESQUELÉTICAS MÁS FRECUENTES SEGÚN SEXO



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011. INSHT

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Los grandes cambios producidos en los últimos años, han ido afectando a la salud de la mujer.

El 86,4% de los trabajadores confirman que sus problemas de salud han sido agravados o producidos por el trabajo y se han debido fundamentalmente al cansancio o agotamiento con un (87,3%); trastornos musculoesqueléticos en general (87%), reflejado en la gráfica anterior; y el 82,1% por estrés, ansiedad o nerviosismo.

Con todo lo analizado y unido a las dobles cargas familiares, comprobamos que las mujeres son más susceptibles a la exposición de estos riesgos psicosociales.

CONCLUSIÓN:

Desde que en julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, que consistía en integrar las cuestiones de género en todos los programas sociales, pasando por el Plan de Acción para la Igualdad en este mismo campo, presentado en marzo del 2000 por la OIT, en el Consejo de Administración de la Organización, donde proporcionó un método participativo para esa integración, y seguido de la aprobación de varias normas de igualdad, como las ya mencionadas en este trabajo, supusieron un importante avance y logro para la mujer.

Actualmente y como consecuencia de la crisis económica, se ha producido un retroceso, en cuanto a las condiciones de vida y trabajo de las mujeres. Todo ello favorecido por la falta de empleo y la eliminación de derechos laborales, dando lugar al aumento de la desigualdad de género en el ámbito laboral y social.

Esta desigualdad de género condiciona a la mujer a la exposición de riesgos laborales y sus posteriores efectos en la salud, ya que al afectar la situación actual a la transversalización de género, es difícil adoptar medidas preventivas y de actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral que sean eficaces. Por tanto y como se refleja en el trabajo, está presente las grandes desigualdades en cuanto a segregación horizontal, vertical, brecha salarial, discriminación múltiple, precariedad contractual, violencia de género y baja representación en puestos de mando.

Es por esto, y como se indica en este estudio, que existen factores psicosociales de naturaleza femenina, tal como las distintas formas de violencia psicológicas, destacando el acoso sexual en el trabajo, y en general, los modelos poco democráticos de organización de trabajo.

Se puede decir, que el estado de salud de la mujer es peor que la del hombre, aún estando ambos expuestos a la misma situación de trabajo precaria, por los efectos de la doble carga de trabajo, impuesto como rol por la sociedad.

Con la situación actual del país y en lo referente a la mujer trabajadora, todos los intentos por erradicar el trato desigual y las pésimas condiciones a las que están expuesta, se han quedado en retroceso, por lo que no queda nada más que esperar a que

se cumplan la Estrategia de Europa 2020 y las políticas de empleo de los próximos años dirigidas a: promover la igualdad de género en el reparto del trabajo doméstico, promover el carácter empresarial y la actividad autónoma de las mujeres, mejorar la calidad del trabajo en cuanto a tiempo parcial, la retribución y categorías sobre los trabajos feminizados, además de conseguir fomentar la representación de la mujer en los puestos de alto nivel.

En cuanto al análisis realizado con este trabajo al sector minorista de España y UE-27, cuya transformación sufrida en las últimas décadas, como consecuencia del dominio de los grandes minoristas y la incorporación de nuevas tecnologías, han hecho surgir nuevos riesgos psicosociales en la mujer, como ya se ha puesto de manifiesto en este trabajo, todo parece indicar, que a pesar de los intentos realizados, actualmente carecemos de los mecanismos suficientes para luchar contra ellos. Es por esto, que las medidas preventivas que podrían aplicarse de forma obligada en las empresas de este sector deberían ser las siguientes:

- Instaurar un marco normativo eficiente, dirigido a la forma de actuación, para identificar, prevenir y hacer frente las situaciones de violencia provocadas por el conflicto con clientes, robos, acoso y la reducción de estrés por horarios irregulares y baja participación, que implica este sector.
- Formación para conseguir el aumento del conocimiento y comprensión sobre estos nuevos riesgos.
- Y seguido de más formación para las competencias más demandadas, como son el uso del ordenador y habilidades especiales.

BIBLIOGRAFÍA

VI Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo. (2007). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. INSHT. Madrid

VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo. (2011). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. INSHT. Madrid

Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral. 8 de Octubre de 2004. (BOE N°. 64 del 16/03/2005).

Acuerdo Marco Europeo sobre la Violencia en el trabajo de 26 de Abril de 2007. (BOE N° 12 del 14 de enero de 2008).

Alonso- Morillejo, E.;Pozo,C., Hernández, JM. (2002) La evaluación del estrés laboral en el personal sanitario. Factores relevantes para el diseño de Intervenciones Preventivas.”*Ansiedad y Estrés*” f (2-3), 257,273.

Constitución española de 1978. Capítulo segundo. Derechos y libertades. (BOE N°. 311, del 29/12/1978).

De Cabo, S. y Garzón M. J. (2007). *Diferencia y Discriminación Salarial por razón de sexo.100* (pág. 46-48) Edita. Instituto de la mujer. (MTAS).

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. (BOE N° 269 del 10/11/1995).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE N° 71 del 23/03/2007).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE N°. 313, de 29/12/2004)

Ley 1/2004 de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales. (BOE N° 307 del 22/12/2004)

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE N°. 154, del 29/06/1994).

Rivas. P. (2009). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*, 227-285.

WEBGRAFÍA

Acoso Psicológico en el trabajo. Instituto Navarro de Salud. 01/04/2008. Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera, Martín M^a Lulisa Rivas Bacaicoa del Gobierno de Navarra. Recuperado el 21 de mayo de 2014, de http://www.losrecursoshumanos.com/phpscript/descargar_pdf.php?id=1961

El techo de cristal. STEs Castilla y León. Mujer. Recuperado el 31 de mayo de 2014, de http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm

Encuesta de Calidad de vida en el trabajo. (2010). Ministerio de trabajo e Inmigración y Subdirección General de Estadística. Madrid. Recuperado el 13 de junio de 2014, de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.htm>

García. E (2008). Los efectos de la orden de alejamiento en la relación laboral y en el concepto de “colocación adecuada”: ¿Qué ocurre si el agresor y víctima trabajan en el mismo centro de trabajo?. *Revista de trabajo y Seguridad Social*, 1-18. Recuperada el 23 de mayo de 2014, de http://www.uv.es/genero/_docs/public_jur/supuesto_58_2008.pdf

Guía Costes socio – económicos de los riesgos psicosociales (2013). Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. Recuperado el 5 de mayo de 2014, de

<http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/guiacostes.pdf>

Guía Sindical. Mujeres trabajo y salud (2012). Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Recuperado el 5 de junio de 2014, de <http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9750>

Góngora, J.J., Lahera, M. y Rivas M.M.(2008). Acoso Psicológico en el trabajo. Instituto de Navarra de salud laboral. Departamento de salud. Recuperado el 21 de mayo de 2014, de http://www.losrecursoshumanos.com/phpscript/descargar_pdf.php?id=1961

Las mujeres españolas cobran bastante menos que los hombres solo por razón de sexo. (13/12/2002). Noticia 20 minutos.es. Recuperado el 30 de mayo de 2014, de <http://www.20minutos.es/noticia/1676010/0/mujeres-espanolas/cobran-menos/razon-de-sexo/>

López, M.A. y Vázquez, P. La ley al servicio de las víctimas de mobbing. Universidad de Santiago de Compostela facultad de Administración y Dirección de empresas y comercialización. Organización: Recursos Humanos. Recuperada el 5 de mayo de 2014, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento33089pdf>

Manual de Riesgos Psicosociales en la Mujer UGT. Aragón 2006. Recuperado el 06 de mayo de 2014, de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/Violencia%20de%20Genero/manual_riesgos_psicosociales_mujer.pdf

Manual del Síndrome del quemado (Burnout). Ugt Aragón (2006). Recuperado el 06 de mayo de 2014, de <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesBurnout.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad. Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género. Herramienta de apoyo nº X. Recuperada el 05 de mayo de

2014, de

http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Mujeres y hombres en España 2013. Mujeres en cifras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. INE. Recuperado el 29 de mayo de 2014, de

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Observatorio Europeo sobre las Condiciones de Trabajo. (2012). *Working conditions in the retail sector in Spain*. (ID ES110951Q). Jessica y Antonio. Recuperado el 10 de Junio de 2014, de

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1109058s/es1109051q.htm>

Observatorio Europeo sobre las Condiciones de Trabajo. (2012). *Working conditions in the retail sector in UE-27*. (TN1109058S). Mario & Daniele. Recuperado el 11 de Junio de 2014, de

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1109058s/index.htm>