

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, tienen prioridad las intervenciones preventivas sobre las correctivas, las actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo sobre las dirigidas a los trabajadores y las medidas colectivas sobre las individuales.

Las intervenciones primarias deben promover la seguridad, la salud y el bienestar de las mujeres y su calidad de vida laboral adentrándose en temas emergentes como:

- ➡ 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 del trabajo doméstico familiar (guarderías, residencias, servicios de ayuda domiciliaria para personas mayores dependientes, etc.).
- ➡ Formas de gestión y liderazgo donde se tenga en cuenta el talento y la incorporación de la diversidad.

Las intervenciones secundarias desarrollan medidas preventivas para la eliminación o reducción de la fatiga:

- ORGANIZACIÓN**
- Organización del tiempo de trabajo.
 - Reformulación del contenido del puesto de trabajo.
 - Cambio de actividad.
 - Adecuación al puesto de trabajo.
 - Facilitar información.

- PERSONA**
- Fortalecimiento de la resistencia.
 - Habilidades sociales.
 - Asertividad.
 - Hábitos saludables.
 - Información y formación.



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid



**Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo**

c/ Ventura Rodríguez 7, 3ª planta
28008 Madrid

Tel.: 900 713 123

irsst.formacion@madrid.org



Factores Psicosociales en el Trabajo Perspectiva de Género V

Fatiga y Mujer



Comunidad de Madrid

www.madrid.org



En el trabajo, las segregaciones horizontal (según tipo de tareas) vertical (según el lugar en la estructura ocupacional) y la polarización del empleo femenino (ocupaciones relacionadas con el estado de bienestar como sanidad y educación, con el desarrollo de la propia Administración Pública y con actividades del sector terciario consideradas menos cualificadas como es el caso de comercio, hostelería y restauración) dan lugar a que hombres y mujeres estén expuestos a diferentes riesgos laborales.

Además, la inequidad en el reparto de los tiempos para los trabajos y para tareas y cuidados domésticos supone una sobrecarga física y emocional, que puede ocasionar fatiga en las mujeres que la padecen.

La mujer tiene una esperanza de vida superior a los hombres, pero sufre más enfermedades e incapacidad. Esto se ha atribuido a diferencias biológicas entre ambos sexos, pero también condicionado por factores psicosociales procedentes de modelos y roles de género que determinan formas diferentes de vivir y de enfermar por el hecho de ser mujer u hombre.

El género, por lo tanto, es un determinante de la calidad de vida, salud y bienestar.

Asimismo, la salud es un proceso determinado por factores biológicos, sociales, económicos y culturales, así como psíquicos, subjetivos y de género, que se deben tener en cuenta cuando se desarrollen estrategias en materia de salud para todas las personas, en un marco de salud biopsicosocial.

Existen diferencias en cuanto al tipo y exposición a los riesgos en el trabajo y, por tanto, en las consecuencias para la salud. Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores y cuello, alteraciones en la salud psíquica, estrés y fatiga.

Fatiga

- Un estado característico de sensación de cansancio combinado con una reducción o variación no deseada en el rendimiento de la actividad.
- Un fenómeno multicausal que afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, en función de factores situacionales y características personales.
- Un proceso que abarca desde la disminución de la capacidad de trabajo de una forma más o menos recuperable con el descanso, sueño o pausas, a un proceso acumulativo y evolutivo hasta la cronificación de la fatiga con sus diferentes síntomas característicos y enfermedades que aparecen debidas al mismo mecanismo, como es el caso del Síndrome de Fatiga Crónica (SFC) y la Fibromialgia, afectando la calidad de vida global de las mujeres que las padecen.



Los sectores de actividad presentan características propias de las que se derivan unos riesgos laborales también propios que en consecuencia incidirán en la población trabajadora femenina mucho más que en la población trabajadora masculina.

Existen “sectores feminizados” donde la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres como son el caso del textil, confección, sanitario, servicios, enseñanza, hostelería, comercio y agroalimentario.



Los factores de riesgos psicosociales hacen referencia principalmente a:



ENTORNO TEMPORAL

Horarios por turnos, rotaciones, extensión de la jornada.



CONTENIDO DE TRABAJO

Tareas monótonas y repetitivas, sobrecarga, trabajo en cadena, falta de autonomía y control sobre el puesto, exigencias de agilidad, velocidad, atención y precisión.



ROL EN EL TRABAJO

Trabajos poco cualificados y alejadas de la toma de decisiones.



CARRERA PROFESIONAL

Contratos temporales, no promoción ni ascensos.



POSTURAS INADECUADAS Y MANTENIDAS

Durante largos periodos de tiempo.

En nuestra sociedad, la forma de ser y de sentirse mujer viene determinada por un estereotipo de "feminidad" que incluye la atribución de todo lo relacionado con las relaciones interpersonales, con los cuidados, con el afecto, con lo emocional y con el apego, por lo cual las “barreras” para las mujeres trabajadoras se refieren a:

- **DOBLE TAREA** ➡ Es una realidad mayoritariamente femenina. Es un doble rol que tras la incorporación al mundo del trabajo desempeña la mujer como trabajadora y cuidadora del hogar. Implica una doble responsabilidad hacia su familia y hacia su independencia representada por el trabajo. La combinación de ambos tipos de trabajo tiene consecuencias directas en el rendimiento y en la salud física y mental de las mujeres.
- **TECHO DE CRISTAL** ➡ Conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta las posibilidades de promoción y carrera profesional de las mujeres. Las causas provienen en su mayor parte de los perjuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.
- **PARED MATERNAL** ➡ Cuando una mujer tiene hijos, para la organización se convierte en una madre, y se presupone que su compromiso organizacional será reemplazado por el compromiso con su hijo, por lo que asumen que las madres no pueden ser buenas empleadas.
- **PROPIO ACCESO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**
- **ESCASA FLEXIBILIDAD Y LA FALTA DE OPORTUNIDADES PROFESIONALES.**

