



# **Profesionales, directivas y riesgos psicosociales: efectos de la era digital y de la falta de corresponsabilidad real y la autoexigencia en el trabajo**

por Paula Ruiz Torres

El colectivo al que se refiere esta colaboración es en concreto el que se corresponde con los grupos I, II y III de la clasificación internacional uniforme de ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es decir, directores/as y gerentes, profesionales científicos/as e intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio. Se trata de un tipo de trabajador en crecimiento, que actualmente representa el 35 % de la población activa a nivel nacional, y el 45% en Europa.

De ese 35% de la población activa de personal cualificado, en su conjunto, las mujeres constituyen el 31,37% del grupo I, directoras y gerentes; el 68,69% del grupo II, profesionales científicas e intelectuales (de la salud y de la enseñanza, sobre todo), y el 43,03% del grupo III, otros técnicos y profesionales de nivel medio.

Nadie se atrevería a negar, hoy en día, que la incorporación de la mujer al mundo laboral asalariado constituye uno de los acontecimientos socio-económicos más señalados de los dos últimos siglos. Y a ello han contribuido varios factores-demográficos, económicos, sociales, familiares, personales- pero, quizás, la clave se encuentre en el papel que desempeña el trabajo remunerado en el mundo contemporáneo. El empleo se ha convertido en una institución social con características propias y su desempeño otorga coordenadas de referencia y define una forma de ser visible en sociedad al permitir a la mujer participar en lo público a través de instituciones y organismos más amplios, como son la empresa o los sindicatos.

Y, en el trabajo, las diferentes brechas de género están afectando especialmente al colectivo de trabajadores y trabajadoras al que representamos en la UTC, profesionales y directivas, puesto que se encuentran en el epicentro del llamado nuevo mundo del trabajo en el marco de la denominada cuarta revolución industrial, la de la era digital y tecnológica, y sus repercusiones en el nuevo mundo del trabajo del presente y del futuro, marcado por una serie de megatendencias mundiales como son la globalización, la digitalización, el urbanismo, medio ambiente, cambios de hábitos en el consumidor y cambio en los modelos de negocio. Y todo esto está afectando a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La transformación de la economía ha supuesto un cambio de la sociedad que trae aparejados profundos cambios de valores y estilo de vida. En este contexto, el concepto de individualismo cobra un nuevo sentido en relación con la vida laboral y personal, con mayor diversidad de planes a lo largo de la vida y diferentes necesidades en lo que respecta a la jornada laboral. En relación con la evolución de la cultura laboral, es objeto de análisis el cambio experimentado por los modelos y estructuras familiares, ocasionado, principalmente, por esta incorporación de la mujer al mundo laboral. Ahora los dos miembros principales del núcleo familiar trabajan, aunque la mayor parte de las mujeres lo hacen a tiempo parcial, y el modelo tradicional en el que el hombre era el proveedor

económico en exclusiva ya no es el único. En la actualidad, los y las profesionales, hombres y mujeres, quieren alcanzar sus aspiraciones profesionales y, para ello, hay que luchar, entre otras cosas, por la corresponsabilidad real en el reparto de tareas y cargas del hogar y el reconocimiento del valor del trabajo de la mujer. No podemos seguir admitiendo que las instituciones públicas consideren que hacer carreteras es una inversión, pero que destinar dinero a políticas que faciliten la corresponsabilidad sea un gasto.

En el mercado laboral español, existe una clara segregación entre hombres y mujeres en ciertos sectores de actividad, en las diferentes ocupaciones e incluso en los propios lugares de trabajo, lo que afecta a los riesgos a los que van a estar expuestos. Por ello, es importante no adoptar una perspectiva neutra a la hora de abordar los riesgos laborales y, en concreto, los psicosociales, ya que las mujeres se ven, claramente, perjudicadas y desprotegidas.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) definió en el año 2000 los riesgos psicosociales como “todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores y trabajadoras”.

Las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad, competitividad, polivalencia, reducción de plantillas, intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades ha provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan a la salud psicosocial de los trabajadores y trabajadoras.

En nuestro país la normativa aplicable a esta cuestión es la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y, a nivel europeo, existen dos acuerdos marco interprofesionales: el del 8 de octubre de 2004 sobre estrés en el trabajo y el del 26 de abril de 2007 sobre acoso y violencia en el trabajo; sin embargo, los riesgos psicosociales no se tienen en cuenta directamente en la legislación europea.

Asimismo, es interesante apuntar que la OMS de acuerdo con el Convenio Internacional 155 (artículo 3) sobre seguridad y salud en el trabajo, adoptado en 1981, especificaba que “el término salud en el trabajo no consiste únicamente en la ausencia de enfermedades o dolencias, sino que también incluye factores como el bienestar físico y mental que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo”.

Los factores psicosociales son muchos y de múltiple naturaleza, por lo que es necesario agruparlos para facilitar su identificación y el estudio de su impacto en la salud de los trabajadores y trabajadoras. En primer lugar, podemos hablar de FACTORES OBJETIVOS, entre los que se encuentran los siguientes:

- medio ambiente físico de trabajo

- carga mental, considerada como el grado de movilización, esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de la realización de su trabajo.

- autonomía temporal, definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.

- definición de rol, considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.

- organización del trabajo, estilos de mando y comunicación

- contenido de las tareas, es el grado del conjunto de tareas que desempeña el trabajador, activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

- relaciones laborales y personales, mide la calidad de las relaciones laborales entre los trabajadores.

- condiciones de empleo y futuro

- tecnoestrés entendido como el uso masivo y prolongado de las nuevas tecnologías para la información y comunicación, que ha supuesto grandes cambios en la sociedad y, por ende, en el entorno laboral, creando ansiedad o renuncia a las nuevas tecnologías, sobreidentificación con la tecnología, síndrome de las ventanas abiertas, alteraciones de la concentración y la memoria,

percepción acelerada del tiempo y deseo de perfección, acortamiento de periodos de gestación de ideas, aislamiento social y dependencia tecnológica.

En segundo lugar, se habla también de FACTORES SUBJETIVOS, que afectan a todos los trabajadores, aunque la percepción personal de cada trabajador o su interpretación individual puede variar de acuerdo a algunos factores individuales como la edad, el sexo, la formación, etc. y a otros factores como son el estilo de vida, la experiencia vital del trabajador y su trayectoria personal y profesional, responsabilidades familiares, estado biológico.

Teniendo en cuenta esta clasificación de factores, en la actualidad, se considera que forman parte de este catálogo de riesgos psicosociales los siguientes:

- estrés laboral, violencia en el trabajo,
- estrés ocupacional, violencia física
- estrés o síndrome del desgaste profesional (burnout), actos o actitudes de violencia física
- tecnoestrés, acoso laboral, sexual, por razón de sexo, moral, discriminatorio
- estrés postraumático de origen laboral, violencia de terceros
- estrés ocupacional.

Como se ha mencionado anteriormente, el mercado laboral está claramente segregado, ocupando las mujeres principalmente aquellos trabajos dirigidos al cuidado del personal, sector sanitario, así como educativo, en los que hay una mayor incidencia de los riesgos psicosociales.

En una sociedad tan competitiva y global como la actual, la diferencia entre profesionales y directivos, mujeres y hombres, es cada vez más evidente, no solo a nivel privado sino también a nivel profesional.

Dado que el trabajo está segregado por género, los profesionales y directivos, tanto hombres como mujeres, pueden verse afectados por diferentes riesgos para la salud, en general, y los riesgos psicosociales, en particular, de una manera diferente.

Las mujeres que trabajan de cara al público están más expuestas a los riesgos psicosociales. Estas trabajadoras experimentan altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física en el trabajo. El riesgo de experimentar tanto amenaza como violencia perpetrada es mayor en el sector de la salud, administración pública y defensa, pero se está incrementando en otras profesiones. La violencia y el acoso en el trabajo tiene efectos inmediatos sobre las mujeres, incluyendo los problemas de falta de motivación, falta de confianza, baja autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad, pudiendo contribuir a la aparición de trastornos músculo esqueléticos.

El informe A 2011 del Parlamento Europeo sobre los riesgos de SST identifica siete grupos vulnerables de los cuales las mujeres forman parte junto con trabajadores jóvenes, trabajadores cuyos trabajos son precarios (por ejemplo, trabajadores temporales, contratistas o trabajadores independientes), trabajadores mayores, trabajadores con discapacidades, trabajadores poco calificados y trabajadores migrantes.

Los riesgos psicosociales que sufren, además de otros riesgos para la salud laboral, en mayor medida, para las mujeres incluyen:

- Discriminación y abuso de los derechos laborales: brecha salarial de género y techo profesional de vidrio que conduce a la frustración y la insatisfacción laboral.
- Relaciones interpersonales deficientes: el acoso sexual y / o de género concebido como cualquier comportamiento verbal o no verbal o físico, de naturaleza sexual, que viola la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, degradante u ofensivo. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector de servicios en el que la violencia y el acoso son más frecuentes que en otros sectores.
- Dificultades para equilibrar el trabajo, la vida familiar y personal, ya que son las profesionales femeninas quienes, en mayor medida, solicitan la mayoría de las licencias para el cuidado de los familiares dependientes.

- Doble presencia, que consiste en el hecho de que la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y doméstico recae simultáneamente en la misma persona, lo que afecta, entre otras cuestiones, las posibilidades de empleo y desarrollo profesional.
- Empleo precario o no estándar: más mujeres que hombres tienen trabajos a tiempo parcial (31,9% para mujeres en comparación con 8,7% para hombres en la UE. Además, muchas ocupaciones dominadas por mujeres se caracterizan por trabajo monótono o repetitivo con baja autonomía y control (como la limpieza), trabajo emocionalmente exigente (como enfermería o enseñanza), o trabajo donde puede haber malas relaciones con las superiores, poco claras y conflictivas. demandas de trabajo (como el trabajo de oficina).

EU-OSHA (2015) en su informe “La incorporación de la perspectiva de género en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo destacó que existen diferencias entre hombres y mujeres en relación con sus trabajos, condiciones de trabajo y salud laboral. Por lo tanto, los riesgos a los que ambos están expuestos son diferentes. Las evaluaciones de riesgos para los trabajadores vulnerables deben adoptar un enfoque amplio y holístico y deben considerar riesgos más amplios de lo habitual. Por ejemplo, para las trabajadoras, adoptar un enfoque neutral en cuanto al género puede resultar en una subestimación u omisión de riesgos para las trabajadoras. Una evaluación de riesgos sensible al género necesitaría considerar posibles diferencias en los riesgos que enfrentan los trabajadores debido a su sexo, por acoso sexual y discriminación.”

Para conocer en qué grado afectan los riesgos psicosociales tanto a trabajadores/as en la empresa debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, así como la planificación de la actividad preventiva en función de las conclusiones extraídas de la evaluación. Además, la formación de los trabajadores/as debe contar con programas sobre riesgos específicos del puesto de trabajo y formación en igualdad evitando los estereotipos de género.

El informe Salud y Género 2005, publicado por el Ministerio de Sanidad y Consumo incide en que los daños más frecuentes en la salud de las mujeres trabajadoras son:

- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales.

Por tanto, la integración de la perspectiva de género dentro de la salud laboral no es solo un deber de los poderes públicos, sino que también son necesarios los esfuerzos y las actuaciones para conseguirlo realmente, de los mismos interlocutores sociales, empresarios y profesionales de la prevención, para entre todos llevar este imperativo normativo a la práctica de cada empresa para mejorar la salud de las mujeres y también de los hombres, atendiendo a sus respectiva especificidad, para cumplir con esta finalidad en la práctica todavía queda mucho por investigar para poder actuar de manera eficaz.

A todo esto, se une que el mundo del trabajo está evolucionando se están creando nuevos puestos de trabajo en el sector servicios y los cambios en el ámbito tecnológico y de la información han dado lugar a nuevos tipos y formas de trabajo. Por otro lado, la globalización ha incrementado la competitividad y las presiones para trabajar de forma más racional y flexible y, a todo eso, se suma el importante cambio que ha supuesto la entrada de un mayor número de mujeres en el mercado laboral.

Y, por último, hay que tener en cuenta los efectos de la digitalización sobre esta cuestión. Lo digital va a suponer riesgos y oportunidades y afectará a toda la organización del trabajo, de la empresa y de los trabajadores. La cuarta revolución industrial traerá cambios que diseñarán un mundo del trabajo muy diferente del que conocemos. Y, si ya las repercusiones de la digitalización y la progresiva automatización del empleo son tema de debate, y no exento de una gran polémica científica y mediática, el impacto concreto sobre el empleo femenino se hace aún más complejo de determinar, empezando por los elementos a los que va a afectar: brecha digital-acceso y aprovechamiento, organización del trabajo-fluidez, flexibilidad, formación y presentismo, presencia de las mujeres en la formación académica relacionada con las tic(8%matriculadas), presencia de las mujeres en el empleo tecnológico (paradoja poco desempleo y no skill mismatch), barreras para la

entrada, presencia(no referentes) y continuidad de la mujer en las tic (abandonan por la dificultad de permanecer).

Todo esto, tendrá efectos sobre las trabajadoras y, para prevenirlos, habrá que incluir el enfoque de género en la evaluación de los riesgos psicosociales los trabajadores tendrán que seguir cinco pasos: identificar riesgos, evaluarlos, puesta en práctica de soluciones y vigilancia y revisión.

Por todo ello, y ante la ausencia de normativa comunitaria sobre este tema, defendemos la aprobación de una directiva europea que recoja los riesgos psicosociales con perspectiva de género porque los riesgos que afectan a las mujeres suelen subestimarse o ignorarse.

En este sentido, deben asumirse compromisos a largo plazo que incluyan:

- Toma de conciencia de la necesidad de desarrollar las habilidades necesarias para afrontar los nuevos desafíos, incluyendo la necesidad de cambiar los paradigmas sociales y culturales que generan la segregación laboral y educativa de las mujeres.

- Formulación de políticas estratégicas para asegurar las herramientas adecuadas para la promoción de las mujeres y alcanzar la igualdad real.

- Conciliación trabajo-vida personal para asegurar que las mujeres tendrán más posibilidades de promoción profesional.

Los sindicatos debemos seguir luchando por los derechos fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras sin importar la forma de empleo; ayudando a empoderar a las mujeres para que puedan desarrollar las habilidades y el conocimiento que necesitan para adaptarse a los cambios tecnológicos del futuro. Con ello lograrán mejorar su eficiencia en el trabajo, incrementando su participación en los mercados de trabajo y, en general, contribuyendo a aumentar la riqueza económica y mejorando con ello las condiciones de vida en el mundo.

***Paula Ruiz Torres***

Coordinadora Confederal de la UTC-UGT. Vicepresidenta de Eurocadres