



Planificación

Diseño con ANEXO DE ACTIVIDADES

Tema: Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional.

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO:

Prevención de Violencia en el ámbito laboral:

sobre acoso laboral y mobbing

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO:

Planificación de Clase

Contenidos: Se abordará la calidad de vida laboral atravesada por riesgos psicosociales, violencia y se introducirá el concepto de Mobbing, estrés laboral y el Síndrome de burnout.

Objetivos: Que el alumno logre:

- Comprender los riesgos que implica la existencia de los conceptos desarrollados en el ámbito laboral
- Reconocerse como sujetos tanto pasivos como activos en cualquier tipo de violencia laboral.
- Desnaturalizar e Identificar los tipos de violencia, conocer sus consecuencias y reflexionar acerca de las medidas preventivas / correctivas.

Propósitos:

- Reflexionar acerca de la importancia de prevenir y de actuar frente a situaciones de violencia a nivel social.
- Relacionar temas de la clase con la cotidianidad laboral de cada uno y trabajar sobre casos reales.
- Repensar a la Violencia Laboral como un proceso que nos afecta y nos interpela a todos.

Formato de aula: Exposición dialogada a través de un power point en el cual se irán haciendo consultas acerca de distintas definiciones y se solicitará la participación de los estudiantes; utilización de pizarra/pizarrón, visualización de un video y uso de celulares a modo consulta.

● **Actividad 1**

Duración: 10 minutos (20.05 a 20.15 hs)

Se pregunta a los estudiantes:

¿Puede alguien enfermarse por el trabajo? Fundamentar y dar ejemplos.

Luego los docentes describen qué son los Riesgos Psicosociales del trabajo y se consulta a la clase cuáles factores conocen.

● **Actividad 2**

Duración: 25 minutos (20.15 a 20.40 hs)

Primera parte.

Se le pide a la clase que busquen en sus celulares la definición de VIOLENCIA LABORAL.

Se lee la definición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y ampliamos las diferentes formas en la cuales puede expresarse.

Segunda parte ¿Cómo se manifiesta la violencia laboral?

visualización de un video (5 minutos)

[Cortometraje sobre violencia laboral](#)

Se les pide a los estudiantes que identifiquen y registren los distintos tipos de violencia que visualizan en el video.

Al finalizar el video, se les solicita que vuelquen a través del slide los distintos tipos de violencia que pudieron identificar y se invita a que los estudiantes den ejemplos de la vida cotidiana que suceden en el ámbito laboral

Tercera parte

Se le pide a la clase que busquen en sus celulares la definición de Mobbing Laboral y se invita a pensar en distintos ejemplos que suelen suceder en la cotidianeidad del trabajo y las consecuencias que generan sobre el trabajador.

Definimos el ESTRÉS LABORAL y el BURN OUT

- **Cierre**

Duración: 10 minutos (20.40 a 20.50 hs)

Medidas para prevenir y evitar la violencia laboral

Prevención (actividades de difusión, actividades de educación e información, actividades de investigación, Evaluar habitualmente s los factores que generan o propician las situaciones violentas)

Compromiso: entre las empresas y los trabajadores para detectar y poner foco en la situación

Reacción: Si se detecta un problema de violencia, averiguar si se extiende a otros trabajadores de la organización.

- Crear y proveer un espacio de escucha a los trabajadores.
- Cuidar y apoyar a los trabajadores afectados por la violencia en el lugar de trabajo.
- Encargar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral.

La violencia es un problema común tanto para trabajadores como empresarios, por ello debe ser abordada de forma global y conjunta.

Facultad Ciencias Sociales - UBA

EQUIPO DOCENTE Didáctica Específica Relaciones del Trabajo (RRTT)

Facultad Ciencias Sociales - UBA



DOSSIER: Material de Consulta - para el Estudiante

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES del trabajo

CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE VIOLENCIA LABORAL.

¿Qué nos dice Wikipedia sobre los Riesgos psicosociales?

Riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de [enfermedades](#) y de [accidentes laborales](#).

De Wikipedia, la enciclopedia libre

https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales

¿Qué es la violencia laboral?

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que pertenece al **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina**, violencia laboral es:

“toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

¿QUÉ HACER ANTE LA VIOLENCIA LABORAL?

Tenemos que tener presente que cuando en la Organización se da el fenómeno: afecta no sólo a la víctima individualmente sino a todo el grupo, reduciendo su capacidad de trabajo: por ello, **TODO EL GRUPO DEBE COMPROMETERSE A ENFRENTAR LA SOLUCIÓN**

Formas de violencia laboral

Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido



por quien lo recibe.

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

¿ Qué es el Mobbing? Definición.

Mobbing es una palabra del inglés que significa '**acoso laboral**'. Es una práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.

El *mobbing*, o '**acoso psicológico**', es una forma de violencia psicológica en la cual la víctima es sometida a todo tipo de maltratos, desde los más sutiles, como rumores o burlas, hasta los más evidentes, como la ofensa verbal, la descalificación pública, la humillación, e incluso la violencia física.

La finalidad del *mobbing*, o también conocido como '**acoso moral**', es producir sentimientos inseguridad, miedo y desmotivación en el trabajador, para afectar su desempeño y lograr que abandone el puesto de trabajo. La consecuencia es la destrucción moral y psíquica de la víctima, por ello, si el *mobbing* no es atajado a tiempo puede llegar a producir trastornos psicológicos. En situaciones más graves puede conducir, incluso, a la muerte por suicidio.

Las primeras investigaciones en torno al *mobbing* fueron llevadas a cabo por el científico sueco **Heinz Leymann** en la década de 1980, quien además acuñó el término.

El *mobbing* es un problema que actualmente afecta la eficiencia, el bienestar y la salud psicológica de una parte importante de la población en edad laboral activa. De hecho, en algunos países, el acoso laboral se encuentra penado.

Tipos de *mobbing*

En los ambientes laborales, el *mobbing* se registra en tres direcciones igualmente dañinas.

- **Mobbing horizontal:** es aquel que se produce entre iguales; son los propios compañeros de la víctima quienes participan en su hostigamiento.
- **Mobbing ascendente:** es aquel en el cual un grupo de subalternos se confabulan para acosar a un superior. Ocurre por lo general cuando el puesto ocupado por el jefe había sido aspirado por uno de los empleados.



- **Mobbing descendente:** es aquel en que es una persona con un cargo jerárquicamente superior somete a presiones, maltratos y hostigamiento en general a un empleado subalterno.

Indicios de que se es víctima de *mobbing*

Comunicación limitada: el superior o los compañeros reducen la comunicación con la víctima o se le impide el acceso a información, en ocasiones para inducir a la víctima al error en la ejecución de sus tareas.

Contacto social limitado: la víctima es paulatinamente aislada en el trabajo, no cuenta con el apoyo de sus compañeros, con quienes no puede establecer vínculos. En ocasiones se le asigna a trabajos que la mantengan físicamente alejada de sus compañeros. Se la trata de una forma diferente o discriminatoria.

Desprestigio: el trabajo y las capacidades de la víctima son desvalorizados, se siembran rumores sobre su vida personal, sus competencias personales son puestas en duda, se le atribuyen comportamientos antiéticos, sus decisiones o el resultado de su trabajo es fuertemente cuestionado, los errores que comete son sobredimensionados.

Hostilidades: la víctima es sometida a una gran presión, recibe maltratos verbales y humillaciones constantemente, se le exige el cumplimiento de tareas en plazos absurdos, le asignan trabajos por debajo de su capacidad profesional, es amenazado

Para recordar!! Violencia laboral, derechos y trabajo decente

El concepto de dignidad en el trabajo comprende tanto los aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores y trabajadoras **como también incumbe a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.**

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física y mental de las personas, la vida laboral y social y la organización toda.



A modo de ampliación: No es violencia laboral: son Riesgos Sociolaborales

Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

“**Burn out**”: también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

Bibliografía

Fuente: Página oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Oficina de Violencia Laboral

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl#3> https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales

Documento OIT: Genero, salud y seguridad en el trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

<https://www.significados.com/mobbing/>

La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género



¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la *psique* (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

¿Qué es el estrés?

*Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe **un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.***

Cuando la situación de estrés se prolonga, sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, puede dar lugar a enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. El **exceso de exigencias psicológicas del trabajo**: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. La **falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo**: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. La **falta de apoyo social y de calidad de liderazgo**: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;
4. Las **escasas compensaciones del trabajo**: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.
5. **Doble jornada o doble presencia**: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Factores de riesgo psicosociales

Factores del entorno y del puesto de trabajo

- *Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)*
- *Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo*
- *Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica*
- *Falta de autonomía y control en la realización de tareas*
- *Ritmo de trabajo elevado*
- *Falta de claridad en las funciones*

Factores organizativos

- *Supervisión y estilos de dirección inadecuados*
- *Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo*
- *Falta de apoyo social*
- *Clima y cultura organizativa*
- *Ausencia de cultura de prevención de riesgos*
- *Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo*
- *Discriminación*

Relaciones en el trabajo

- *Acoso sexual*
- *Acoso laboral o mobbing*
- *Violencia laboral*

Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- *Inseguridad sobre el futuro en la empresa*
- *Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera*

Carga total de trabajo

- *Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales*
- *Descanso insuficiente*

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

Riesgos psicosociales: las mujeres superan a los hombres en la exposición

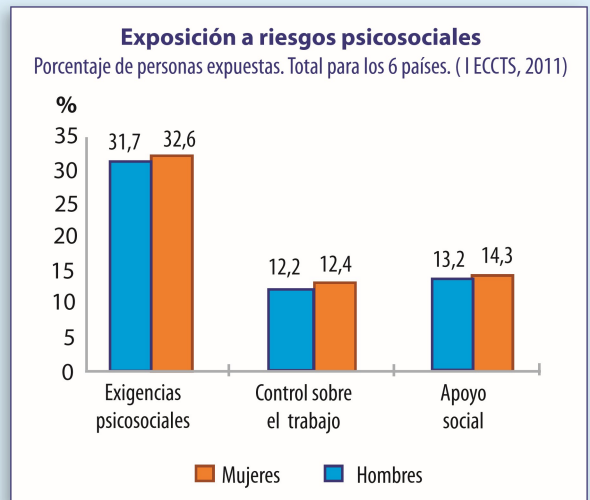
Si bien las diferencias son mínimas y apenas significativas, en los resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres, en seis países (Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá). Esta tendencia rompe con la de los grupos de riesgos de seguridad y riesgos higiénicos, donde prevalece la exposición de los hombres. Esto indica la importancia de prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo cuando se trata de entender la particular situación de las mujeres en el trabajo y el impacto de éste en su salud.

Los convenios de la OIT para combatir la discriminación son también instrumentos de prevención de riesgos laborales

El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de “trabajo de igual valor” para corregir la discriminación salarial indirecta fruto de las diferentes valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados. Introduce, además, la necesidad de realizar “valoraciones objetivas de los puestos de trabajo” que permiten, además de equilibrar la remuneración, analizar los componentes y condiciones del trabajo, lo que facilita la prevención de riesgos laborales.

El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo.

Todos los países de la región han ratificado los convenios 100 y 111.



Los efectos de la discriminación de género sobre la salud laboral de las mujeres

Las situaciones de discriminación que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral reproducen la situación de desigualdad y las relaciones de poder en la sociedad, y actúan como factores de riesgo para la salud de forma directa e indirecta.

De forma directa porque la discriminación salarial –las mujeres llegan a ganar hasta un 20% menos que los hombres en algunos países–, las menores oportunidades de formación y promoción y las escasas oportunidades de participación efectiva en la toma de decisiones, afectan a la salud: generan frustración, insatisfacción y dificultades de relación, lo que repercute en la salud mental, pudiendo producir alteraciones menores, como depresión y ansiedad. La discriminación es fruto de una

desigualdad en las relaciones de poder; cuando las situaciones se tensionan, en ocasiones se ponen en marcha estrategias de sometimiento basadas en la violencia, el acoso sexual y el acoso laboral.

El acoso laboral es una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

De forma indirecta porque actúan negativamente sobre otros factores de riesgo: aumentan los efectos negativos de ciertos riesgos psicosociales –como la falta de autonomía y control; la inseguridad en el empleo, jornadas y horarios excesivos– y ergonómicos –más tiempo de exposición a malas posturas, repetitividad, entornos y puestos de trabajo no adecuados, entre otros.

La mejora de la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

Las acciones positivas

Son medidas temporales para corregir desigualdades. Tienen su origen en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, donde se habla de “medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”.

Algunos ejemplos podrían ser:

- potenciar la inclusión de mujeres en ocupaciones y sectores masculinizados;
- aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles, reservando cuotas en los órganos de participación.

La doble jornada: doble carga de trabajo y su impacto en la salud

La doble jornada o doble presencia es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo. Esta necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que las demandas se pueden producir de forma simultánea, y también un aumento de la carga total de trabajo, lo que repercute directamente sobre la salud de las personas. Las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado, pero los hombres no han asumido en la misma medida el trabajo no reproductivo para el cuidado de la familia y el hogar, por lo que son en general las mujeres quienes más se ven afectadas por la confluencia de ambas actividades y la sobrecarga que ello supone.

Los escasos estudios que ponen en relación la salud y las responsabilidades familiares dan cuenta de que mientras que en las mujeres sí existe relación entre el número de personas atendidas en el hogar y el deterioro de la salud, en los hombres tal relación no es significativa. Cuando las mujeres compaginan trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar la incidencia en la salud es mayor.

Esta doble jornada—y la consiguiente carga de trabajo—tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicósomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo, y *redu-ce el tiempo de descanso* necesario para reponerse. Al mismo tiempo, supone una fuente de insatisfacción ante la imposibilidad de atender correctamente ambas esferas: a menudo las jornadas laborales remuneradas dificultan poder atender las necesidades de la familia como se considera necesario. También se pone de manifiesto en estudios e investigaciones que el deterioro de la salud en las mujeres que compaginan el trabajo remunerado y no remunerado aumenta a medida que aumenta la cantidad de hijos e hijas.

Desde el punto de vista de los contenidos de las tareas, se produce una exposición múltiple a los mismos tipos de riesgos, dado que las ocupaciones donde las mujeres están más representadas implican a menudo el cuidado y la atención a la familia. Destacan las lesiones, molestias y desgaste del sistema osteomuscular, por movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación constante de cargas, etc., y los problemas de salud mental o psicosociales por la presión y exigencias elevadas y la falta de control sobre el trabajo que suele caracterizar los empleos feminizados.

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio núm. 156 se enmarca en la normativa de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato. Reconoce los problemas y las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen “responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”, e insta a los Estados a desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

La Recomendación núm. 165 especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Países que han ratificado el Convenio núm. 156 en Centroamérica: El Salvador y Guatemala

Además, en El Salvador, la Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo incluye de forma explícita “la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares” como riesgo psicosocial.

Políticas públicas de corresponsabilidad

- **Marcos legales** nacionales que garanticen licencias parentales y familiares.
- **Políticas universales en materia de cuidados:** servicios de atención a la infancia y otras personas dependientes de las familias.
- **Servicios de información y formación** sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de las dificultades de conciliación.
- **Políticas de empleo** que incluyen las necesidades específicas de las mujeres.
- **Guarderías de empresa** o apoyo económico para la atención de las personas dependientes del hogar.

Mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares y domésticas

Implicación de los diferentes agentes (Estado, organizaciones sindicales y empresariales y otras entidades de la sociedad civil) en la sensibilización para cambiar los estereotipos de género y lograr una mayor implicación de los hombres en la atención a las familias y las tareas domésticas.

Lugares de trabajo que apoyen la conciliación: mejores empresas

- **Apoyo a la conciliación:** reconociendo que quienes tienen responsabilidades familiares tienen dificultades para compatibilizar trabajo y familia.
- **Modificación del tiempo de trabajo:** flexibilidad de horarios y jornadas, sistemas de trabajo variables, trabajo compartido, etc.
- **Licencias adicionales a las legales** por emergencias familiares, enfermedad o cuidado, y licencias no remuneradas sin pérdida de empleo.
- **Guarderías de empresa o apoyo económico** para la atención de las personas dependientes del hogar.

La interacción entre los riesgos físicos y psicosociales

Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales. Consecuentemente, se producen efectos diferenciales en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que tienen un origen multicausal: se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. En la tabla aparecen algunos ejemplos de riesgos físicos y psicosociales que inciden directa o indirectamente en la aparición de trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental, propios de puestos ocupados por mujeres.

	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES
Profesionales sanitarias	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares.
Guarderías	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales.
Limpieza y empleadas de hogar	Manipulación manual, posturas forzadas.	Horarios "asociales", violencia (por ejemplo si se trabaja aislada)
Hoteles y restauración	Manipulación manual, movimientos repetitivos (por ejemplo al cortar).	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso.
Textil, ropa y calzado	Movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Trabajo repetitivo en cadena, trabajo intenso, violencia y acoso.
Lavanderías	Manipulación manual, posturas forzadas, calor.	Tareas repetitivas y a ritmo elevado.
Industria manufacturera	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual.	Trabajo repetitivo en cadena.
Centros de atención telefónica (<i>Call centers</i>)	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad.
Enseñanza	Posturas forzadas (por ejemplo guarderías), mucho tiempo de pie.	Demandas emocionales, violencia.
Peluquería	Posturas forzadas, movimientos repetitivos, mucho tiempo de pie.	Atención a clientes, trabajo a ritmo elevado.
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente.	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono.
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados.	Largas jornadas, ritmo elevado.

La acción preventiva y el cambio: hacia la igualdad de género

La prevención más eficaz es aquella que actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización del trabajo y evitando la exposición a los riesgos. La vigilancia de la salud permite atenuar el daño mediante la detección precoz, pero no lo evita.

La acción preventiva debe tener una visión más integral e integradora de las disciplinas clásicas: higiene, seguridad, ergonomía, psicología y medicina del trabajo, así como de la interacción entre las condiciones de vida y de trabajo y la influencia de las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, con especial atención a la discriminación de género, la segregación y los roles que adscriben a las mujeres a la esfera reproductiva y reproducen en el ámbito laboral dicha asignación.

Las medidas preventivas deben tender a:

- Fomentar el apoyo entre trabajadoras y trabajadores y de superiores, y promocionar la autonomía en la realización de las tareas de manera que haya más control sobre el trabajo.
- Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y el desarrollo de carrera.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas e impulsar medidas que acaben con la discriminación.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, proporcionar toda la información necesaria para realizar las tareas y adaptarse a los cambios, y posibilitar la participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Adecuar la cantidad de trabajo a la duración de la jornada.

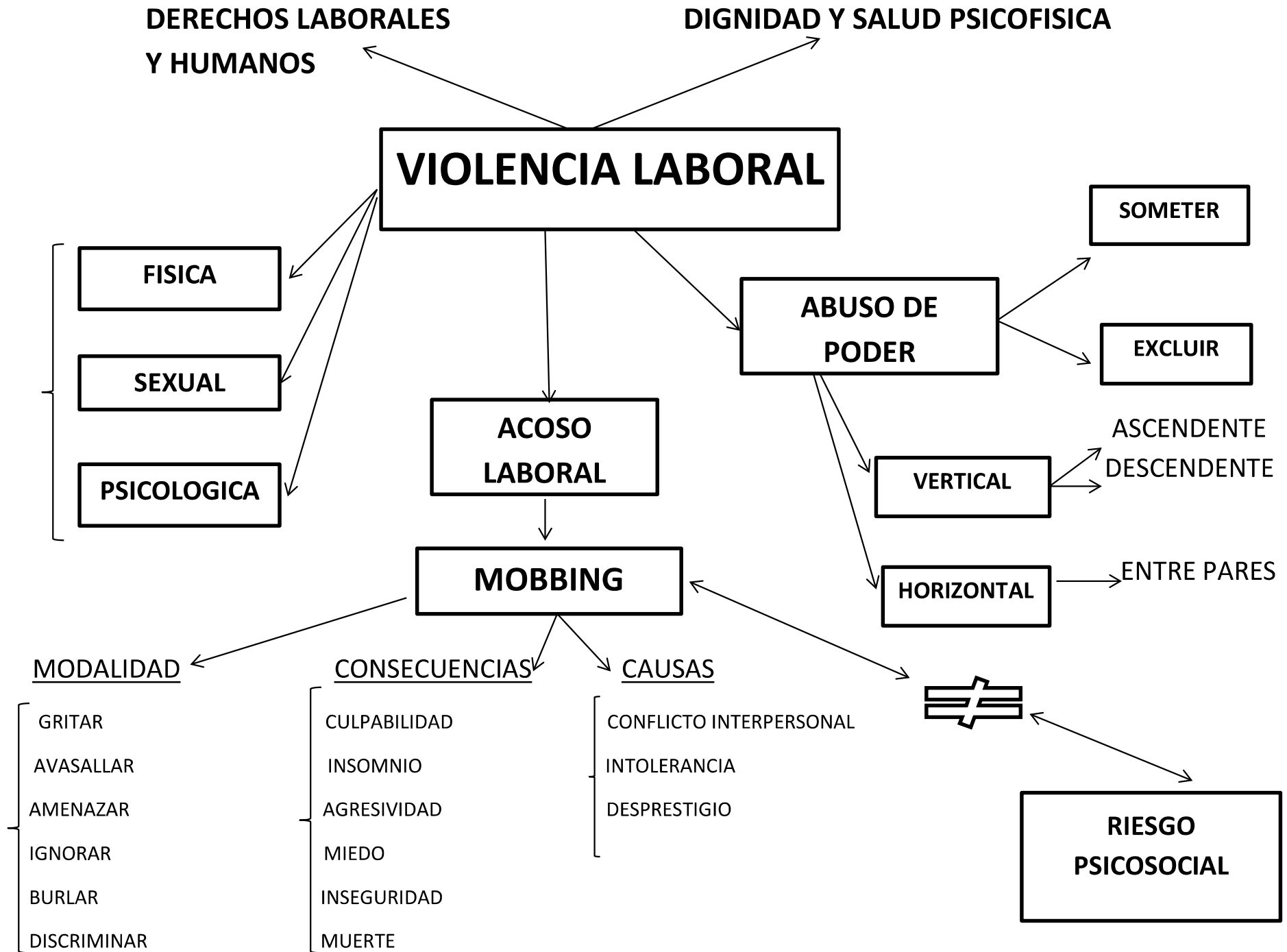
Estrategias de prevención



Organización
Internacional
del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

www.oit.or.cr





TALLER RIESGOS PSICOCIALES DEL TRABAJO

PREVENCIÓN VIOLENCIA LABORAL



Nos presentamos

Equipo integrante de la materia **Didáctica y Residencia en Relaciones del Trabajo** - Profesorado F.Soc - UBA

Cátedra: Viviana Vega

- → **Docentes facilitadores: Bruno, Pamela y Walter**
- → **Docentes acompañantes: Virginia, Isabel y Celeste**

Claves para el desarrollo de la charla-taller:

- *Recorreremos 3 grandes momentos →*
- *Será importante tu participación e intercambio para enriquecer la experiencia*
- *Celulares en silencio, pero activos*
- *Apuntes a disposición*

Conocer nuestros derechos nos hace más responsables y seguros

1. RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

2. VIOLENCIA LABORAL

3. CONSECUENCIAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ENTRADA EN CALOR....

SALUD

Trabajo

DINERO

**RELACIONES
INTERPERSONALES**

¿Puede alguien enfermarse por el trabajo?

¿Qué son los Riesgos Psicosociales del trabajo?

Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de [enfermedades](#) y de [accidentes laborales](#).

1. El **exceso de exigencias psicológicas del trabajo**: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. La **falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo**: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. La **falta de apoyo social y de calidad de liderazgo**: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;
4. Las **escasas compensaciones del trabajo**: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.
5. **Doble jornada o doble presencia**: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Factores del entorno y del puesto de trabajo

- *Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)*
- *Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo*
- *Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica*
- *Falta de autonomía y control en la realización de tareas*
- *Ritmo de trabajo elevado*
- *Falta de claridad en las funciones*

Factores organizativos

- *Supervisión y estilos de dirección inadecuados*
- *Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo*
- *Falta de apoyo social*
- *Clima y cultura organizativa*
- *Ausencia de cultura de prevención de riesgos*
- *Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo*
- *Discriminación*

Relaciones en el trabajo

- *Acoso sexual*
- *Acoso laboral o mobbing*
- *Violencia laboral*

Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- *Inseguridad sobre el futuro en la empresa*
- *Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera*

Carga total de trabajo

- *Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales*
- *Descanso insuficiente*

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

EMPEZAMOS!



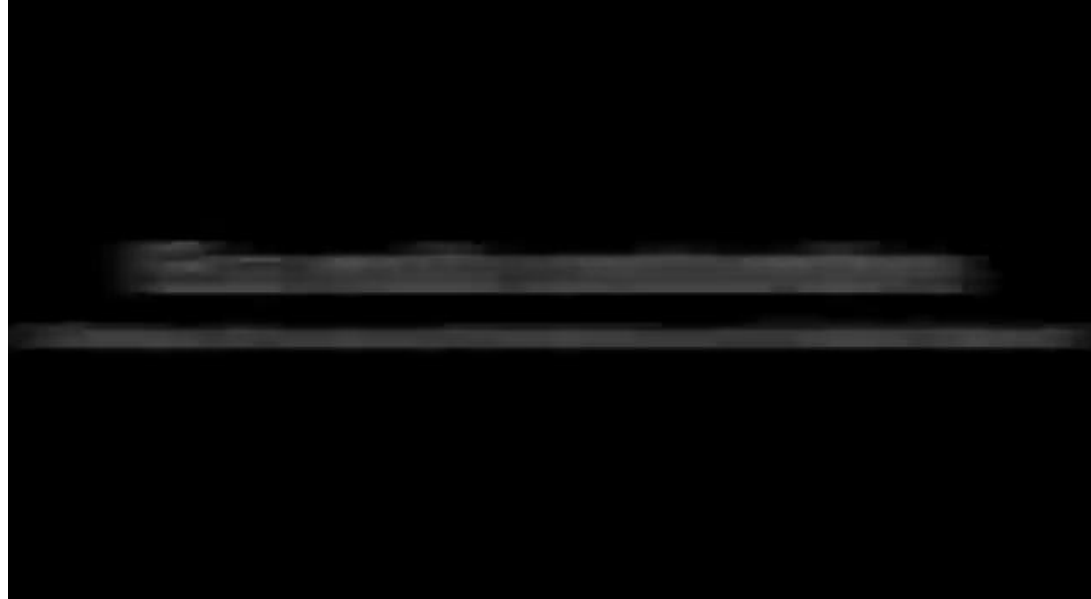
¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?



La VIOLENCIA LABORAL según el **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina**, es:

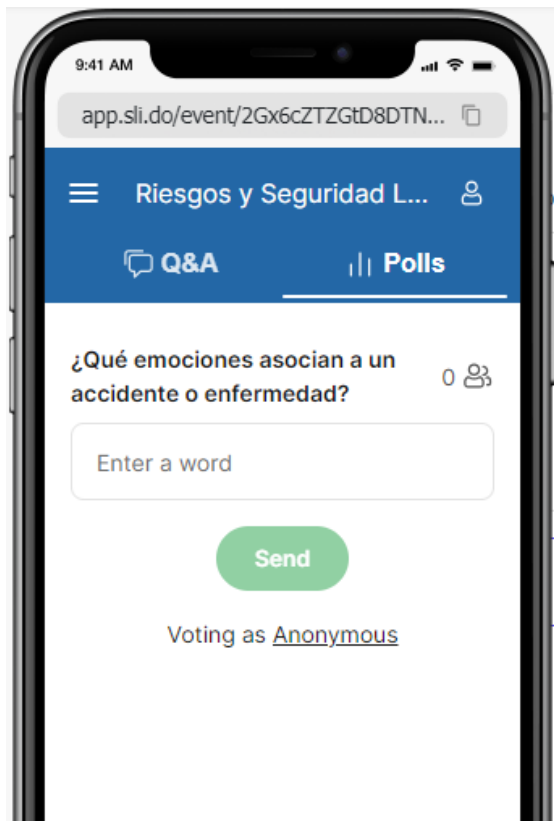
“Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño **físico, psicológico o moral** a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.





Video + Reacción

¿Qué tipo de violencia laboral pueden identificar en el video?



RESPONDEMOS DESDE EL CELULAR

- **Ingresá a [SLIDO.COM](https://www.slido.com)**
- **ó escaneá el QR:**



¿QUÉ ES EL MOBBING LABORAL?

Significa 'acoso laboral'. Es una práctica que consiste en el trato descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.

**OFENSA
VERBAL**

RUMORES

BURLAS

HUMILLACIÓN

**DESCALIFICACIÓN
DESPRESTIGIO**

CONSECUENCIAS



ESTRÉS



BURN OUT

Reacción

- Si se detecta un problema de violencia, averiguar si se extiende a otros trabajadores de la organización.
- Crear y proveer un espacio de escucha a los trabajadores.
- Cuidar y apoyar a los trabajadores afectados por la violencia en el lugar de trabajo.
- Encargar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral.

Medidas de Prevención

Desnaturalizar las prácticas: Identificar situaciones concretas que se encuadren en una situación violenta y cuestionarnos su origen o modo de proceder

Compromiso y Participación: entre las empresas y los trabajadores para detectar y poner foco en la situación.

Gestionar medidas de prevención: Desde la organización generar actividades de difusión, actividades de educación e información, actividades de investigación, evaluar habitualmente los factores que generan o propician las situaciones violentas

Dossier a disposición



Escaneá y descargá el material

¡MUCHAS GRACIAS!