

Los riesgos psicosociales y el género

Dra. Eva Cifre

<http://gest.uji.es>



Avilés, 26 de octubre de 2018

Modelo bio-psico-social de DETERMINANTES de la SALUD

(Velasco, 2015)

BIOLÓGICO
SEXO

Genética
Anatomía
Fisiología

Hembra/
Intersexos/
Macho

PSICO

Identidad

Feminidades/
Masculinidades

SUJETO

GÉNERO

Roles sociales

Mujeres/
Hombres

SOCIAL



CONCEPTOS BÁSICOS

SEXO

Macho
Esperma

Hembra
Óvulos

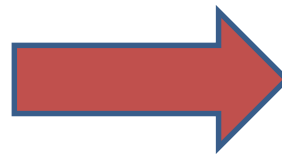
NATURAL
(nacemos con ello)
DIFERENCIAS FISIOLÓGICAS
No se pueden cambiar

GÉNERO

Hombre
PRODUCTIVO
(más valorado)

Mujer
REPRODUCTIVO
(menos valorado)

SOCIO-CULTURAL
(se aprende)
RELACIONES NO IGUALITARIAS
Pueden cambiarse



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

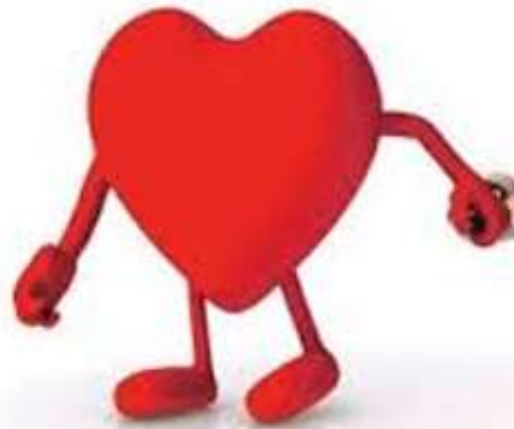
*“Ideas, prejuicios, creencias, opiniones preconcebidas y sin fundamento que la cultura asigna a las mujeres y a los hombres en términos de lo que se espera de cada uno y lo que **se considera apropiado** para cumplir con las normas sociales.”*



CORAZÓN y MENTE



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



Capaz de ceder
Alegre y juguetona
Tímida

Simpatiza con los sentimientos de otros/as

Sensible a la necesidad de otros/as

Comprensiva

Compasiva

Ansiosa de aliviar los sentimientos heridos

De hablar suave

Cálida

Tierna

Ingenua

Infantil

Le encantan los niños

Amable



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Confiado en sí mismo
Defiende sus Creencias
Independiente

Analítico

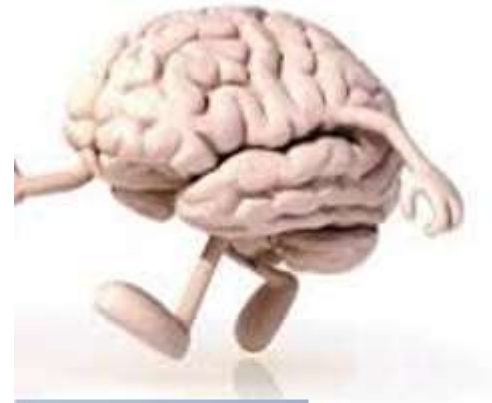
Tiene habilidades de liderazgo
Deseoso/a de correr riesgos
Toma decisiones con facilidad

Autosuficiente

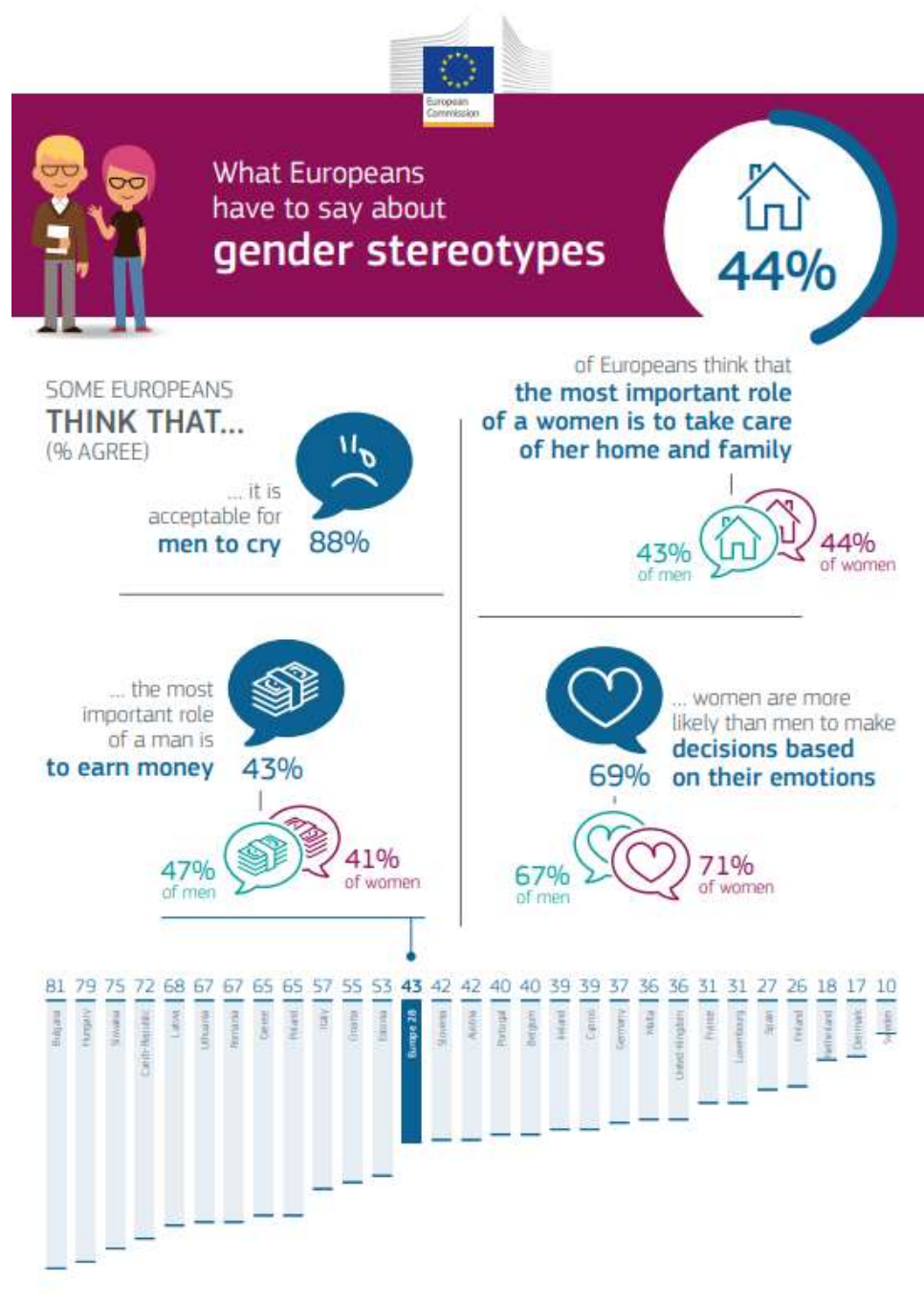
Dominante
Masculino

Deseoso de establecer una postura y defenderla

Agresivo
Actúa como líder
Competitivo
Ambicioso



Estereotipos... demasiado actuales



Consecuencias de los estereotipos y de la identidad de género

PENSAR



SENTIR



ACTUAR



Influencia en la forma de actuar: TRABAJO

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

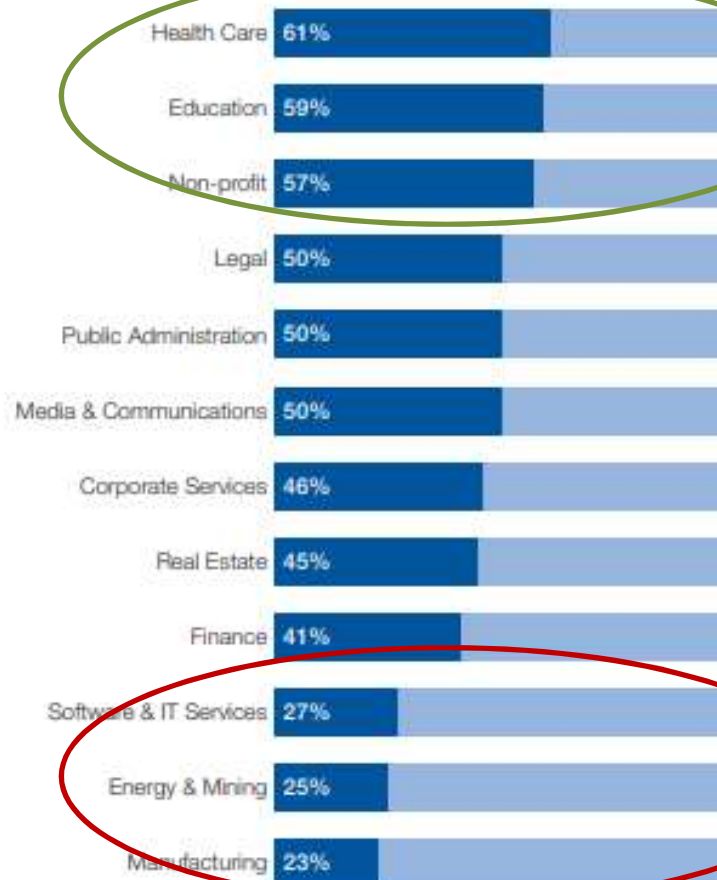


SEGREGACIÓN VERTICAL



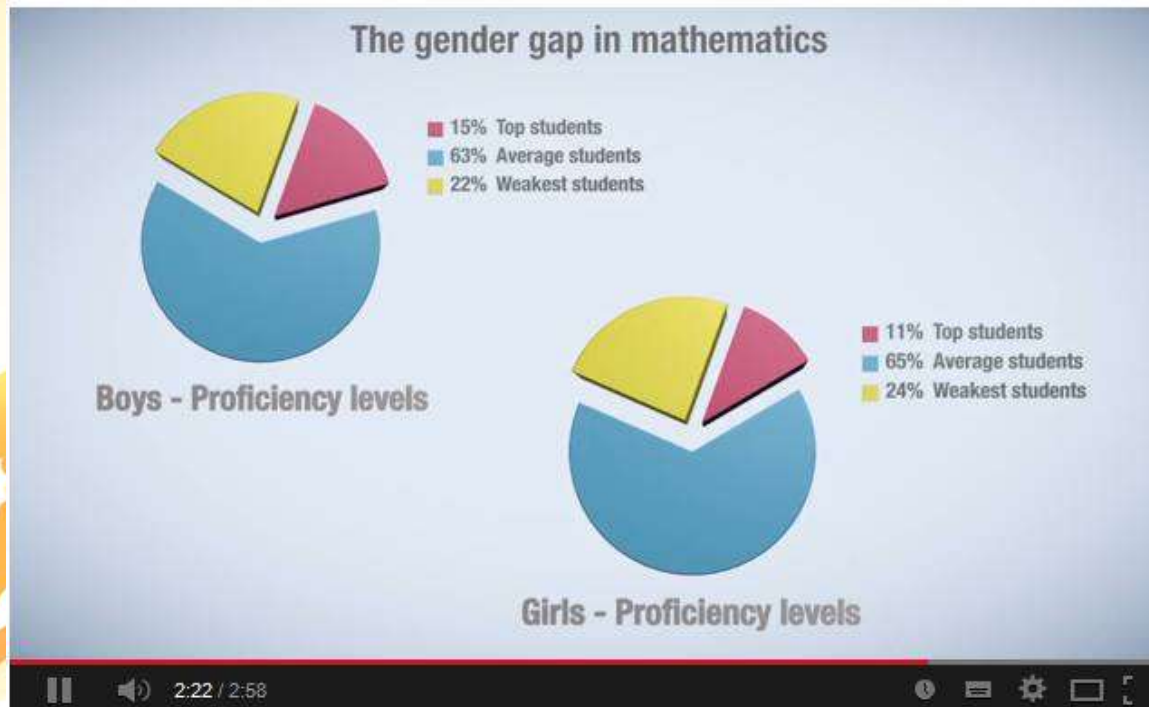


Female share of employment, by industry



Diferencias en la elección de carreras

Las mujeres, no eligen las STEM
(Science Technology Engineering Maths)



AMENZA DE ROL

Influencia en la forma de actuar: TRABAJO

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

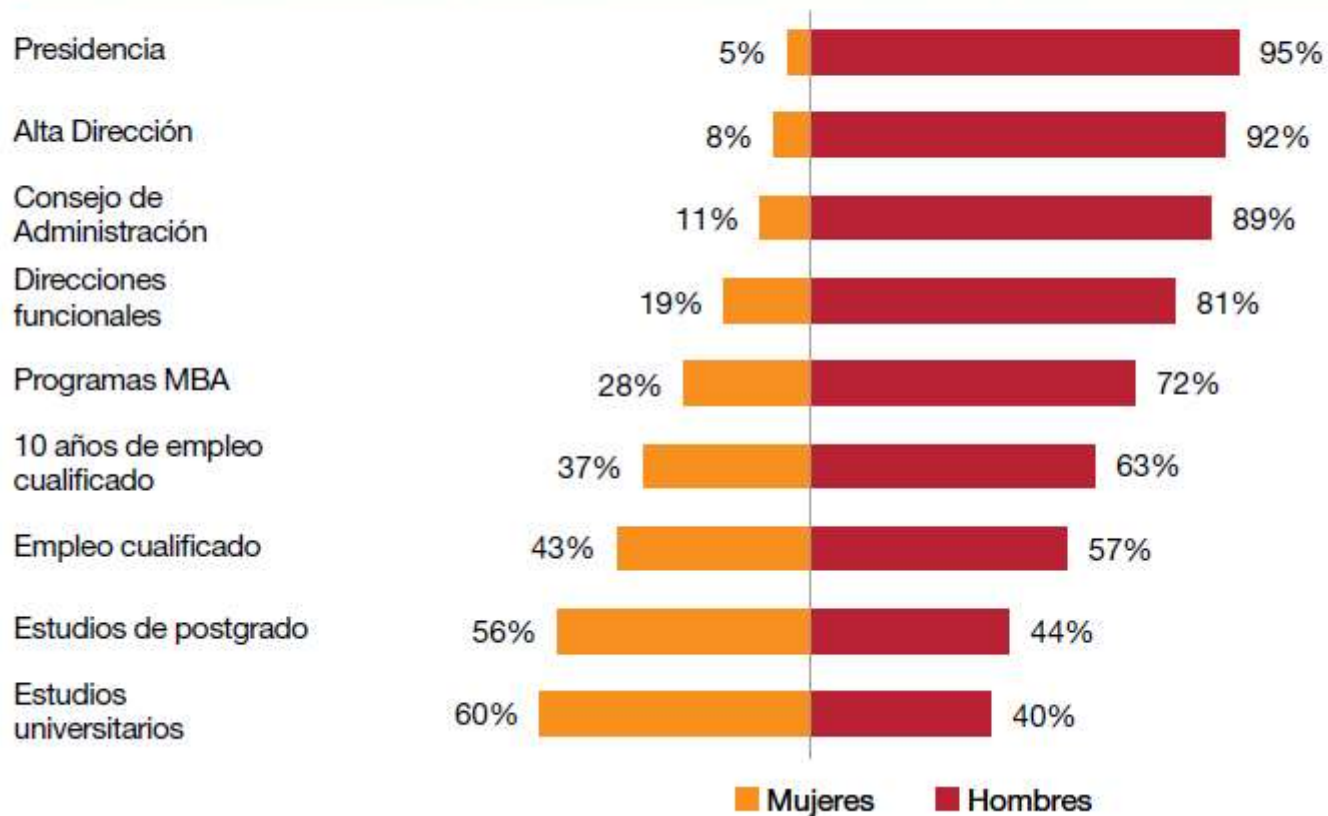


SEGREGACIÓN VERTICAL



Leaking pipeline.....

Gráfico 12: Porcentaje de distribución de hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida profesional



Visto lo visto...

**¿Qué influencia puede tener
el género en el trabajo y en
la salud ocupacional
psicosocial?**



2 tradiciones teóricas en el estudio
del bienestar psicosocial en el
trabajo (Warr)

Características del trabajo



**Hombres-
Mujeres**

**EXPOSICIÓN
diferencial a
RIESGOS**



Características individuales



**VULNERABILIDAD
diferencial a
RIESGOS**



2 tradiciones teóricas en el estudio
del bienestar psicosocial en el
trabajo (Warr)

Hombres-
Mujeres

Características del trabajo



**EXPOSICIÓN
diferencial a
RIESGOS**

Características individuales



**VULNERABILIDAD
diferencial a
RIESGOS**



EXPOSICIÓN diferencial

Explicaciones desde la teoría (modelo vitamínico de Warr, 2007)



Diferencias en **salud mental**

Mental health problems: an emerging issue

Riesgos en mujeres por

- Las mujeres están sobre-representadas en los trabajos de bajo ingreso, bajo estatus (muchas veces a tiempo parcial) y tienen más probabilidad de pobreza que los hombres
- La pobreza, el trabajar principalmente en trabajos del hogar hace que estén particularmente aisladas
 - Falta de progreso laboral
 - Probabilidad de ser víctimas de violencia y de acoso
- Múltiples roles jugados por las mujeres (doble turno)



Informe europeo: Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work, 2013

Género, RRHH y Salud Ocupacional....

Algunos estresores específicos



Trabajar horas extra

Hacer frente crisis sin recursos de personal

Finanzas, poder

*Falta de colaboración y
conflicto con otros
departamentos*

Responsabilidad

Sobrecarga y errores



Garrosa y Gálvez, 2013

Género, RRHH y Salud Ocupacional...

Algunos estresores específicos

Agresión laboral



Acoso sexual

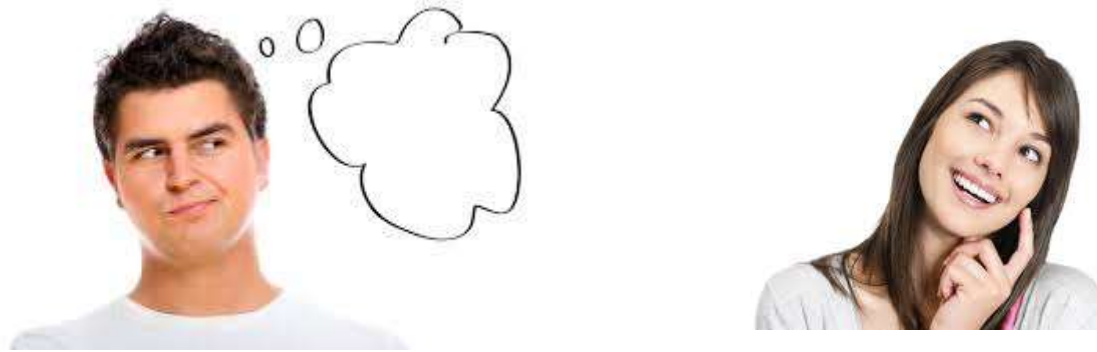


*Conflicto Familia-
Trabajo*



Garrosa y Gálvez, 2013

¿Diferencias en preferencias en características del puesto?



(Cifre, Vera, Rodríguez, Pastor e Inceoglu, 2013)

840 trabajadorxs de 29 países

Hombres y Mujeres aspiran a puestos con las mismas características, pero los puestos de los hombres los consiguen: mayor engagement



2 tradiciones teóricas en el estudio
del bienestar psicosocial en el
trabajo (Warr)

Hombres-
Mujeres

Diferentes características
del trabajo



EXPOSICIÓN
diferencial a
RIESGOS

Diferencias individuales



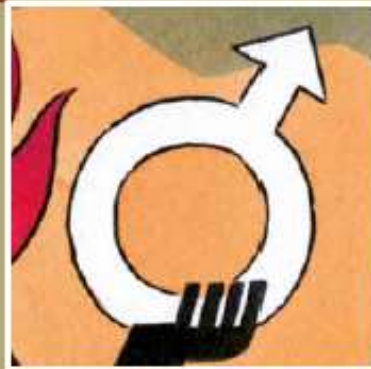
VULNERABILIDAD
diferencial a
RIESGOS



¿Mismas características del trabajo?



> RIESGOS PSICOSOCIALES



COMENTE ESTE
ARTÍCULO EN

www.riesgos-laborales.com

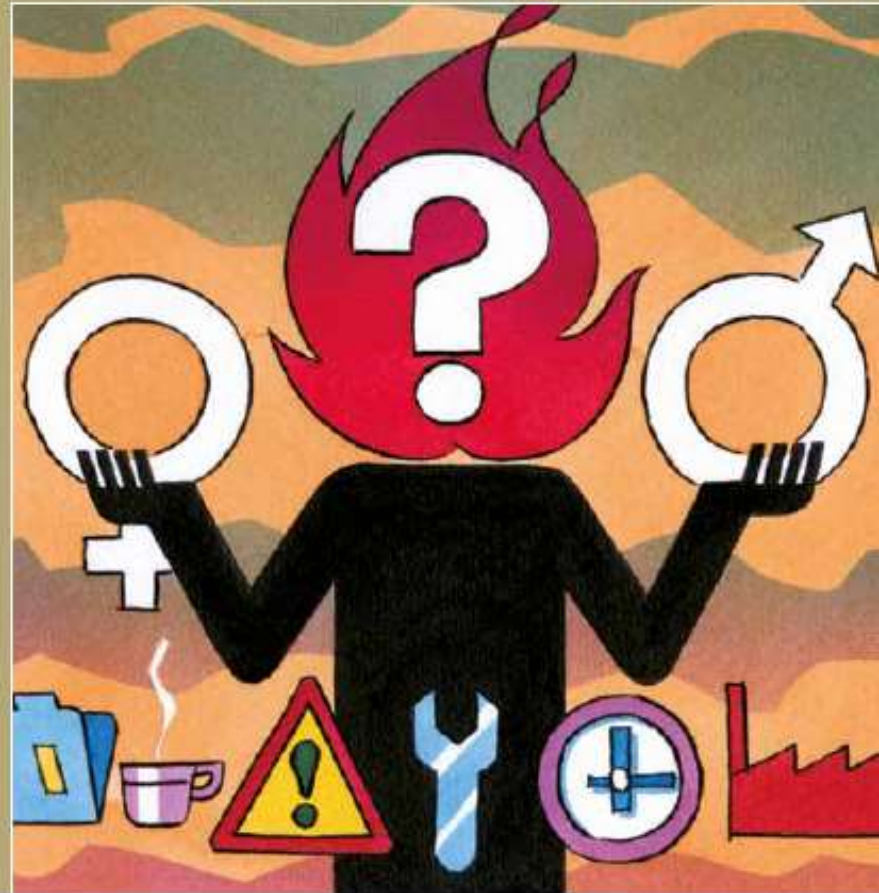
FICHA TÉCNICA

AUTOR: CIFRE, Eva, SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan.

TÍTULO: Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?

FUENTE: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 82, mayo 2011.

RESUMEN: La investigación sobre qué factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral influyen en el bienestar y salud psicosocial de los trabajadores es bastante abundante. Una cuestión más novedosa y emergente es el potencial efecto del sexo en la percepción de esos riesgos así como en el efecto diferencial de esos riesgos para hombres y mujeres. Estudios recientes vienen a mostrar la importancia de considerar el sexo de las personas trabajadoras en la evaluación e intervención en factores psicosociales en



Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?¹

Resultados investigación (profesorado universitario)

Hombres

Sobrecarga
cuantitativa
Ambigüedad rol
Mobbing

Falta de
competencia mental

Conflicto FT

Burnout

Mujeres

Sobrecarga
cuantitativa
Ambigüedad rol
Rutina
Mobbing

Falta de autonomía
Falta de apoyo
social
Falta de competencia
mental

Conflicto FT



(Cifre, Salanova y Franco, 2011)

Resultados investigación (profesorado universitario)

Hombres

Baja rutina
Bajo mobbing

Alto apoyo social
Alta competencia mental

Bajo conflicto FT
Alto apoyo FT

Engagement

Mujeres

Bajo conflicto de rol
Baja rutina
Alta sobrecarga mental y emocional

Alto apoyo social
Alta autoeficacia

Bajo conflicto FT
Alto apoyo FT



(Cifre, Salanova y Franco, 2011)

Diferencias en Valores laborales



(Vera, Cifre y Pastor, 2015)

- Sueldo
- Oportunidades
uso habilidades
- Control
- Aspectos sociales
del puesto de
trabajo
- Enriquecimiento

¿Por vulnerabilidad? ¿Por identidad de género?

Importancia de la **identidad de género** en la **Salud Psicosocial**

Conciliación vida personal-vida laboral



Desajuste identidad de género-puesto



Diferencias en **salud mental**



Estudios recientes (Ed. E. Cifre y M. Vera)



HOME

ABOUT

SUBMIT

JOURNALS ▾

RESEARCH TOPICS



MY FRONTIERS



Research Topic Management

Psychosocial Risks and Health at Work from a Gender Perspective

Hypothesis and Theory

Submitted 31/07/2018

Emotional Androgyny: A Preventive Factor of Psychosocial Risks at Work?

LEIRE GARTZIA, JON PIZARRO and JOSUNE BANIANDRES

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 29/03/2018

Psychosocial hazards in the workplace as an aspect of horizontal segregation in a nursing profession

Krystyna Kowalczyk, Elżbieta Krajewska-Kulak and Marek Sobolewski

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 13/09/2017

Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women?

Vânia Sofia Carvalho, Maria José Chambel, Mariabna Neto and Sílvia Lopes

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 12/04/2018

Gender Inequality in Household Chores and Work-family Conflict

Javier Cerrato and Eva Cifre

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 28/02/2018

WELL-BEING, MORE THAN A DREAM: WOMEN CONSTRUCTING METAPHORS OF STRENGTH

Antoni Barnard

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 31/08/2018

Sex, Gender Identity and Perceived Employability among Spanish Employed and Unemployed Youngsters

Eva Cifre-Gallego, Maria Vera, Israel Sánchez-Cardona and Nele De Cuyper

In Interactive Review

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 31/03/2018

Accelerated Researchers: Psychosocial Risks in Gendered Institutions in Academia

Ester Conesa Carpintero and Ana M. González Ramos

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 31/01/2018

Gender diversity on boards of directors and remuneration committees: the influence on listed companies in Spain

Antonio L. Garcia-Izquierdo, Carlos Fernández-Mendez and Rubén Arrondo

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Hypothesis and Theory

Submitted 21/02/2018

Better Together: A Model for Women and LGBTQ Equality in the Workplace

Carolina Pia García Johnson and Kathleen Otto

In Interactive Review

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 30/03/2018

A crossover study from a gender perspective: The relationship between job insecurity, job satisfaction and partners' family life satisfaction

Federica Emanuel, Monica Molino, Alessandro Lo Presti, Paola Spagnoli and Chiara Ghislieri

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Original Research

Submitted 28/11/2017

Work-Family Conflict and Mental Health among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress

Shiyi Zhou, Shu Da, Heng Guo and Xichao Zhang

Accepted

[Enter Review Forum](#)

Estudios recientes (Ed. E. Cifre y M. Vera, 2018)

RESUMEN de TEMAS ACTUALES

GÉNERO Y SALUD PSICOSOCIAL

Influencia del género en:

- Conciliación familia-trabajo
- Diversidad afectivo sexual y diversidad en puestos de dirección
- Empleabilidad percibida
- Desajuste identidad del puesto- identidad de género



Acercamientos a la seguridad y salud ocupacional con perspectiva de género





OJO: se había considerado que lo que era bueno para los hombres era bueno para la humanidad (androcentrismo)

Consecuencias para las mujeres



Acercamientos al género en seguridad y salud ocupacional

- 1) *Gender stereotyped*, donde las diferencias son aceptadas o exageradas (por ejemplo, las mujeres son vistas como el sexo débil)
- 2) *Gender neutral/blind*, donde la igualdad se promueve ignorando las diferencias (puede haber discriminación si el acercamiento se basa en normas masculinas)
- 3) *Gender sensitivity*, basada en la incorporación de las diferencias, aspectos, y desequilibrio dentro de las estrategias y acciones de salud
- 4) *Gender mainstreaming*, que considera la dimensión de igualdad de género dentro en todas las fases (planificación, implantación, y evaluación) de todas las actividades y políticas de salud de la empresa.

Estrategias de intervención desde la evaluación de riesgos psicosociales

Incorporación perspectiva de género en todas las fases

1. Identificación de riesgos psicosociales teniendo en cuenta la prevalencia de los riesgos psicosociales...
2. Evaluación del riesgo psicosocial teniendo en cuenta el sesgo de género en el contexto, evitando el uso de instrumentos de evaluación que no consideren la Necesidad de incorporar herramientas específicas de identidad de género (y no solo sexo) en las evaluaciones
3. Puesta en marcha de medidas de control y soluciones: Eliminar riesgos en origen para hombres y mujeres en SST
4. Vigilancia y seguimiento de los riesgos psicosociales específicos de hombres y mujeres, con datos de evaluación adaptados

(AESST, 2003; en Garrosa y Gálvez, 2013)



Es función de todos los agentes sociales luchar por el cuidado de salud (también la ocupacional) de manera equitativa, de cara a lograr sociedades cada vez más justas para TODAS y TODOS



¡A por ello!



Los riesgos psicosociales y el género

Dra. Eva Cifre

<http://gest.uji.es>



Avilés, 26 de octubre de 2018

Graus feminitzats

Al curs 2016/2017 els 3 graus més feminitzats (on el diferencial entre homes i dones és més gran) són:

- Grau en **Mestre o Mestra d'Educació Infantil** amb un 93,30 % dones i 6,70 % d'homes. Amb una diferència de 86,59 % a favor de les dones.
- Grau en **Traducció i Interpretació** amb un 85,57 % de dones i 14,43 % d'homes. Amb una diferència de 71,13 % a favor de les dones.
- Grau en **Psicologia** amb un 77,90 % de dones i un 22,10 % d'homes. Amb una diferència de 55,80 % a favor de les dones.

Graus masculinitzats

Al curs 2016/2017 els 3 graus més masculinitzats (on el diferencial entre homes i dones és més gran) són:

- Grau en **Enginyeria Mecànica** amb un 91,36 % d'homes i un 8,64 % de dones. Amb una diferència de 82,72 % a favor dels homes.
- Grau en **Disseny i Desenvolupament de Videojocs** amb un 88,52 % d'homes i 11,48 % de dones. Amb una diferència de 77,05 % a favor dels homes.
- Grau en **Matemàtica Computacional** amb un 87,50 % d'homes i 12,50 % de dones. Amb una diferència de 75 % a favor dels homes.

Género, RRHH y Salud Ocupacional....

Algunos fenómenos a tener en cuenta:

Barreras sociales



Techo de cristal

Pared maternal

Tokenism

"Glass cliff" o precipicio de cristal



Género, RRHH y Salud Ocupacional....

Algunos fenómenos a tener en cuenta: Barreras psicológicas

Efecto Pigmalión o profecía autocumplida

El síndrome de la impostora

Síndrome Dunning-Kruger: las personas con mayores habilidades se autoevalúan peor

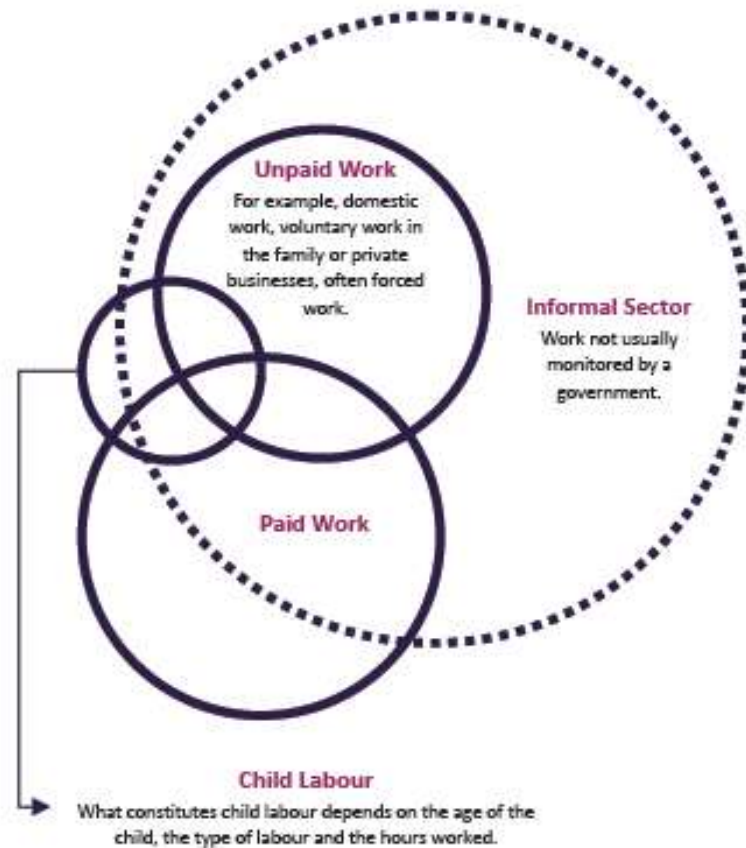


A NIVEL MACRO

Gender, Work and Health



Figure 1: Types of Work



INTERACCIÓN

Pero.... ¿la conciliación FT solo afecta a las mujeres?

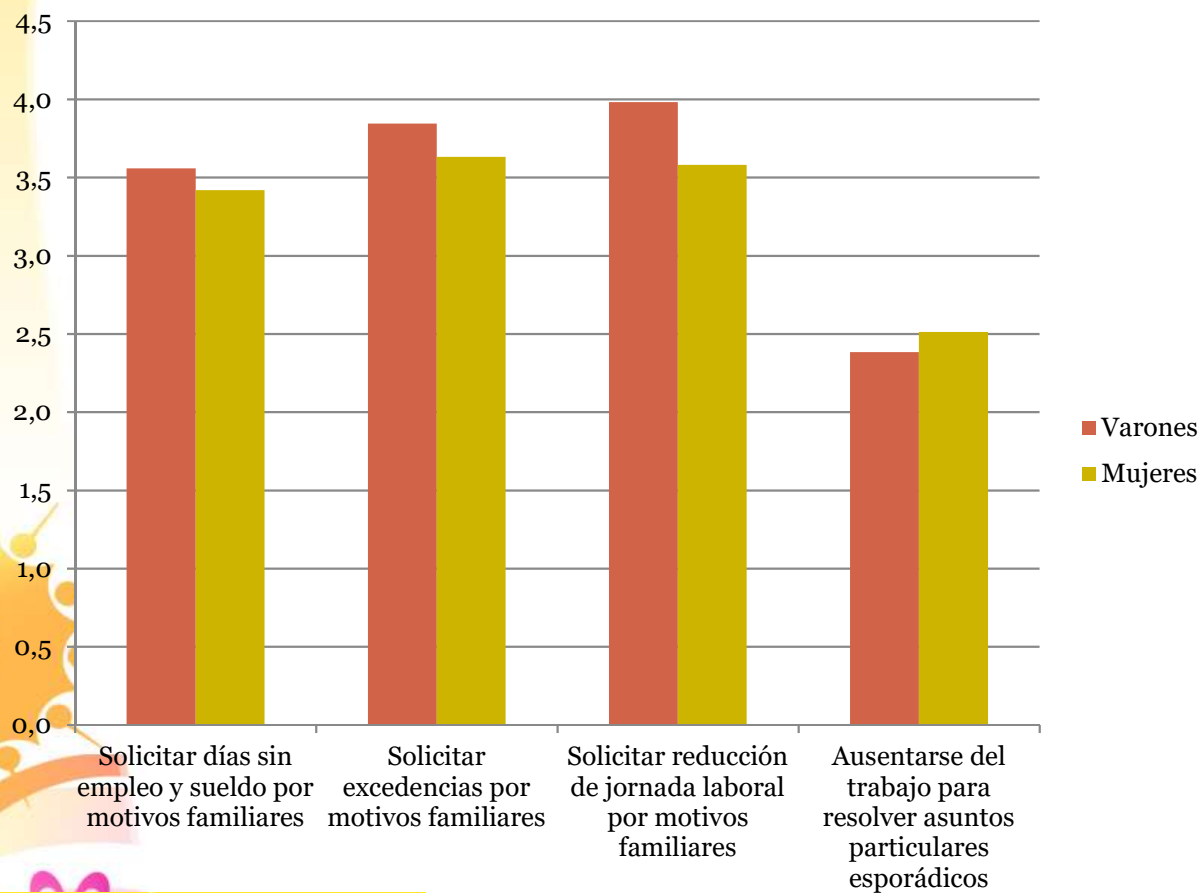


Conclusión

- **OJO A LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Tanto a los hombres como a las mujeres ya les afecta la conciliación vida privada-vida familiar...
- **PERO ADEMÁS....**



Dificultad para pedir permiso sin empleo y sueldo por motivos familiares...



¡Aunque hay alguna mejora...en 2018!



What Europeans have to say about **gender stereotypes**



EUROPEANS APPROVE OF A MAN...

Doing an equal share of household activities

84%



87% 80%

Taking parental leave to take care of his children

84%



87% 81%

Reproaching his friends for making a sexist joke

50%



55% 43%

Identifying himself as a feminist

41%



44% 35%

WOMEN ARE MORE LIKELY THAN MEN TO APPROVE OF A MAN...

Approve of **men taking parental leave**

