



Riesgos psicosociales en empresas agrarias y agroalimentarias



Nafarroako  Gobierno de Navarra  **UAGN**  **consebro**
Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra Asociación de Industrias Agroalimentarias

Proyecto en cooperación entre CONSEBRO y UAGN denominado "Asesoramiento preventivo para integrar la igualdad de género en las empresas de la cadena alimentaria"

Prólogo

¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía se edita dentro del proyecto en cooperación entre CONSEBRO y UAGN denominado “Asesoramiento preventivo para integrar la igualdad de género en las empresas de la cadena alimentaria”.

El objetivo fundamental es asesorar a las empresas agrarias y agroalimentarias de Navarra en materia de prevención psicosocial de los trabajadores/as, teniendo en especial consideración la perspectiva de género.

De esta manera, este manual pretende ser un documento de orientación y consulta a otras empresas del sector agroganadero y agroindustrial para mejorar su documentación y estrategia preventiva en lo referente a riesgos psicosociales, desde una perspectiva integradora de género. Para ello, los contenidos han sido estructurados en 5 grandes bloques:

1. Factores de riesgo psicosocial desde la perspectiva de género.

Con este punto se pretende dar a conocer qué son los factores y de qué situaciones van a depender que se presente un riesgo psicosocial.

2. Principales riesgos psicosociales teniendo en cuenta la perspectiva de género

Facilitar información sobre este tipo de riesgos permite que la visión de la prevención sea más completa, ya que este campo no está demasiado integrado en las empresas.

3. Medidas preventivas para los riesgos psicosociales

Una vez que se definen los riesgos y se determinan las situaciones que los motivan, se hace necesario disponer de una serie de medidas con el fin de evitar dichos riesgos o al menos minimizarlos hasta tenerlos controlados.

4. Recomendaciones de Buenas Prácticas en el sector agrario y agroalimentario

Queremos que se disponga de un manual o documento de referencia para poder detectar o al menos tratar este tipo de riesgos, valorando las diferentes situaciones en las que se pueden dar.

5. Conclusiones. Cómo detectar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género en las empresas.

Con la muestra de referencia del proyecto se determinará una visión general de la situación actual en cuanto al objetivo de la guía.

6.-Bibliografía y Agradecimientos

Para saber más:

Enlace web del proyecto: www.prevencioncadenaalimentaria.com

Enlace Consebro: www.consebro.com

Enlace UAGN: www.uagn.es

Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada por la Asociación de Industrias Agroalimentarias de Navarra, La Rioja y Aragón-CONSEBRO y por la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (UAGN), contando con la colaboración de un grupo de trabajo formado por directivos y técnicos de empresas agrarias y agroalimentarias, sin cuyo esfuerzo no hubiese sido posible su publicación.

Es por ello que queremos agradecer expresamente la colaboración de cuantas personas y entidades se han involucrado en el proyecto.

Índice

1. Antecedentes	4
2. Introducción	8
3. Factores de riesgo psicosocial	10
3. 1 Organización en el trabajo	13
3. 2 Relaciones interpersonales	14
3. 4 El tiempo de trabajo	14
4. Principales riesgos psicosociales teniendo en cuenta la perspectiva de género	16
5. Medidas preventivas	26
6. Buenas prácticas y recomendaciones	28
7. Conclusiones	30
8. Bibliografía	33

1. Antecedentes

Las empresas del sector agrario y agroalimentario conforman un eje central de la economía y sociedad navarra. Sin embargo, sus riesgos laborales desde el aspecto psicosocial son poco conocidos y su cultura preventiva no está suficientemente desarrollada para garantizar un cumplimiento pleno de las directrices que marca la normativa preventiva. Es decir, los riesgos psicosociales en

estos sectores, dada su especial relevancia, su complejidad y el desconocimiento que existe sobre ellos, necesitan de un estudio específico.

Si los riesgos laborales de los sectores que conforman la cadena alimentaria son poco conocidos y escasamente valorados, entre ellos aún tienen menor visibilidad los riesgos psicosociales, es decir, aquellos que tienen su origen principal en la organización del trabajo y que pueden perjudicar la salud de las trabajadoras y los trabajadores causando efectos a corto plazo: estrés, malestar físico y psicológico, y a largo plazo causando enfermedades mentales, alteraciones gastrointestinales, dolencias cardiovasculares, trastornos musculo esqueléticos, problemas dermatológicos, inmunitarios etc. Sin embargo, la valoración de dichos riesgos en las evaluaciones es escasa o inexistente y las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales brillan por su ausencia en la mayoría de las empresas.

“Los riesgos psicosociales de las empresas del sector agrario y agroalimentario son poco conocidos”

Paralelamente, la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad de las políticas europeas, resultando una condición previa e indispensable para lograr los objetivos en materia de empleo, crecimiento sostenible, competitividad y cohesión social. Sin embargo los medios son insuficientes y al aplicarlos, se choca con severos obstáculos a la equidad laboral: patrones culturales, como estereotipos y prejuicios (reforzados por los medios de comunicación), educación sexista, división sexual del trabajo, etc.

Afortunadamente, cada vez es mayor la convicción de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas. No obstante, los riesgos a los que se exponen las mujeres en entorno laboral siguen pasando a menudo inadvertidos, especialmente a la hora de abordar la prevención de los riesgos psicosociales.

La percepción e interpretación de los riesgos laborales entre ambos géneros no siempre comparten la



“Hombres y mujeres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y las consecuencias son también distintas”

misma perspectiva. Estudios recientes vienen a mostrar la importancia de considerar como punto, a tener en cuenta, el sexo de las personas trabajadoras en la evaluación e intervención en factores psicosociales en el trabajo. Esta cuestión novedosa, exige que se contemple la diferencia entre hombres y mujeres y la justificación empírica de esta necesidad.

Según el informe de las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo de la “Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo”, se han descuidado los riesgos laborales para la seguridad y la salud de las mujeres en comparación con la de los hombres, donde la adopción de un enfoque de género neutro ha llevado a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales para estas últimas y su prevención.

Del mismo modo indica que, los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Como ejemplo claro, en Europa el 25% de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo.

El impacto económico y personal que dichos riesgos suponen para el trabajador, para las empresas y para la sociedad en general, pone de manifiesto la necesidad de mejorar el abordaje de esta problemática desde el ámbito laboral y, pese a que la prevención de riesgos laborales ha venido priorizando otras áreas de actuación, la intervención de la psicología es, sin duda, imprescindible para mejorar el bienestar de los trabajadores y de los entornos de trabajo.

Para ello, el modelo de salud que promulga la OMS supone un gran avance, no sólo en cuanto a la definición operacional de la persona como complejo físico, psicológico y social, sino también en cuanto a las implicaciones preventivas que de ella se desprenden.

Es por tanto, necesario profundizar en el conocimiento y la adecuada gestión de los posibles riesgos psi-



“En Europa el 25 % de trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo”

cosociales existentes en el entorno laboral, con el propósito de realizar programas de mejora adaptados a las necesidades reales de la organización y de los trabajadores que en ella se desarrollan. A tal fin y en su objeto por la consideración del ser humano en todos sus ámbitos, la presente publicación pretende refundir y clarificar la información actual referente a la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de la cadena alimentaria navarra.

2. Introducción

En Navarra, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del primer trimestre de 2017, las trabajadoras ocupadas representan en la actualidad el 45,4 % de la población ocupada (125,2 miles) y aproximadamente un 55% está en edad fértil (68,6 miles entre 16 y 45 años). Lo que supone un porcentaje muy elevado de mujeres en edad fértil que tienen la posibilidad de estar expuestas a factores de riesgo laborales.

El sector agrario, es un sector en que la ocupación femenina es del 27% y donde las mujeres contratadas por cuenta ajena ocupan principalmente puestos de categorías inferiores y no cualificados. Sin embargo, en los últimos años ha aumentado considerablemente el porcentaje de agricultoras y ganaderas a título principal que se han incorporado al sector primario; dicho colectivo tiene que hacer frente en mayor medida a riesgos laborales, especialmente riesgos psicosociales, y con menor protección legislativa.

Esta última situación afecta a 400.000 mujeres en toda España según la última encuesta de Estructura de Explotaciones del Instituto Nacional de Estadística. En Navarra, según el Registro de Explotaciones 2017, hay 6.316 mujeres titulares de una explotación, el 27% del total de todos los ATP.

El sector agroalimentario, en concreto el subsector del transformado vegetal, es un sector transformador donde aproximadamente el 60% de los trabajadores integrados en la fase de producción son mujeres, con contratos laborales a tiempo parcial, eventuales o fijos discontinuos, porcentaje muy elevado en comparación con otros sectores industriales.

Las trabajadoras y los trabajadores son el mayor capital del que disponen las empresas y con repercusiones en la sociedad, por ello, no sólo basta el conocimiento de esta realidad, es necesario que estos valores se interioricen y plasmen en una distribución de tareas y responsabilidades atendiendo a cada persona, a sus necesidades, a tener en cuenta sus condiciones físicas, psicológicas, familiares, sociales, personales sin tener que afectar a los objetivos de la empresa. Contando con su participación en todas las facetas del ámbito laboral. En definitiva, es trabajo de todos/as defender el valor de la mujer en su integridad, y ello con el objetivo único de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación a la mujer por razón de sexo.

Desde el punto de vista legislativo, la protección de la maternidad viene recogida en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho artículo modificado por la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar; y por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece medidas y obligaciones que deben llevarse a cabo para garantizar la protección de la maternidad ante posibles situaciones de riesgo.

Por otro lado, las *“Directrices para la evaluación de riesgos y la protección de la maternidad en el trabajo”* publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), ponen a disposición de los distintos agentes recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de medidas preventivas.

A pesar de ello, en ocasiones se produce cierta indeterminación en cuanto a: actuaciones preventivas



“La ocupación femenina en el sector agrario es de un 27 % y ocupan puestos inferiores y no cualificados”

que no garantizan la ausencia de riesgo para la maternidad, ausencia de medidas preventivas eficaces de adaptación de los puestos con riesgo o del tiempo de trabajo, solicitud de la suspensión temporal, no se establecen claros procedimientos de secuencia de actuaciones a seguir en estas situaciones, etc.

En resumen, nos encontramos con unos sectores donde la perspectiva de género, por norma general, no ha sido tenida en cuenta a la hora de evaluar los riesgos de los puestos de trabajo. Igual suerte corren los riesgos psicosociales, que suelen encontrarse relegados en las evaluaciones y medidas preventivas, frente a los riesgos higiénicos y de seguridad. Estos dos aspectos, además se encuentran muy relacionados, existiendo diversos estudios que informan de la presencia de mayores riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras con respecto a los hombres.

De todo ello, se observa la necesidad de incorporar a la definición de salud laboral la perspectiva de género, no sólo teniendo en cuenta el factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino atendiendo a sus diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo por el hecho de ser mujer.

En nuestro país se han producido en las últimas décadas importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente destacable la

incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

Valorando estos factores, estimamos necesario trabajar por el asesoramiento preventivo y de la sensibilización de las empresas, encaminado a cumplir las exigencias normativas, pero haciendo especial hincapié en aquellos riesgos que afectan a las mujeres y en la consideración de la dimensión psicosocial del trabajo; también vemos la necesidad de garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de selección, contratación, promoción y formación dentro de nuestros organismos y/o empresas.

Dejar patente que la discriminación laboral por razón de sexo está prohibida en diferentes textos legales, desde los Internacionales hasta los autonómicos. Estos son los que deben guiar nuestros comportamientos y base jurídica a utilizar, ejercitando estos derechos y políticas.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral. Por todo ello debemos reflexionar sobre los aspectos teóricos relacionados con los factores de riesgo psicosociales a nivel laboral, analizar desde el género las desigualdades existentes en el trabajo en relación con los riesgos psicosociales y vincular nuestros sectores con este tipo de riesgos.

“Es un sector donde la perspectiva de género no ha sido tenida en cuenta a la hora de evaluar los riesgos”



3. Factores de riesgo psicosocial

El término “factores de riesgo psicosocial” hace referencia a las condiciones presentes en una situación laboral, relacionada directamente con la organización del trabajo y su entorno social; con el contenido de dicho trabajo y la realización de la tarea. Y que a su vez se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud ya sea física, psíquica o social de los trabajadores (Martín Daza&Pérez Bilbao, 1997).

Del mismo modo, observamos que unas condiciones psicosociales adversas vienen dadas tanto desde conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de consecuencias que son perjudiciales para el bienestar y la salud de los trabajadores.

Desde un punto de vista histórico, nos encontramos con que el trabajo ha sido siempre un riesgo para la salud, y las condiciones de trabajo han supuesto una amenaza para la salud del trabajador.

“Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales han ido disminuyendo

El panorama laboral ha ido cambiando y las condiciones laborales han ido mejorando sustantivamente en varios aspectos. El efecto de estos cambios ha sido una disminución de la siniestralidad laboral, y la consecuente mortalidad derivada de dicha siniestralidad. A este respecto, se ha visto que tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales se han ido controlando parcialmente y ha disminuido su incidencia.

Desde un punto de vista conceptual el mayor cambio ha venido dado por el concepto de salud laboral, ya que ha pasado de ser un tema individual a un tema social y empresarial.

El concepto de riesgo laboral ha ido cambiando a lo largo de la historia, en la actualidad es un derecho de los trabajadores, pero no ha sido así en sus inicios. Con el reconocimiento en 1984 de los Derechos Hu-

“La exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa

manos por la Naciones Unidas ha supuesto una mejora de la conceptualización del término salud laboral, y el reconocimiento de que todos los trabajadores tienen derecho a su integridad física, mental y social.

Del mismo modo y debido a los cambios tan importantes en las organizaciones y en sus procesos de globalización actuales, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos asociados a su seguridad y salud (EU-OSHA, 2007).

En 1984 la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), publicó uno de los primeros documentos oficiales sobre los “Factores Psicosociales” en el trabajo, su reconocimiento y su control aunque se sabe que estos problemas se remontan a décadas anteriores.

En 1986 encontramos una definición por parte de la OIT en la que se reconoce la figura del trabajador como tal y sus necesidades. Dice que “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, en su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. En 1998 con la Tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo del OIT, la organización en el trabajo y los factores de organización son términos para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores. (Moreno Jimenez & Báez León, 2011, p.5).

Con el paso del tiempo se ha visto que el término de factores psicosociales y su definición, se ha ido modi-



ficando y ampliando para dar contenido, como incluir las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y empresarios; o aquellos en los que se definen como aspectos del trabajo y organización y gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales.

Otra definición es la que los define como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín Daza&Pérez Bilbao, 1997).

En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención, pero que amplía el concepto de condiciones laborales incluyendo la salud como objeto final de la Directiva. En ella vemos que sigue centrándose en los riesgos físicos, químicos y ambientales, y no especificando en ningún momento los factores de riesgo psicosocial.

En España la Ley 31/1995 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la transposición de la Directiva Marco Europea, y es el planteamiento actual sobre los riesgos laborales. Tampoco se hace referencia a los riesgos psicosociales de forma concreta aunque se diga en su artículo 12 que se deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención habla de las especialidades de Ergonomía y Psicología y es una de las primeras referencias legales a los factores psicosociales.

Por todo lo expuesto anteriormente se determina la necesidad de abordar los factores de riesgo psicosocial en la gestión de los riesgos laborales. Lo indica la normativa y se ha declarado su existencia como tales, no están en la mente de los trabajadores sino que forman parte de las condiciones de trabajo y deben estar en la evaluación inicial de riesgos integrados como uno más.

El enfoque ha sido erróneo desde un punto de vista conceptual ya que no se ha valorado el hecho de que una valoración positiva de estos factores así como su manejo correcto son positivos para el trabajo y las organizaciones.

“Integrar los factores psicosociales en la gestión de las empresas facilita el conocimiento de la eficacia de la organización empresarial, y se debería reconocer como una herramienta de valoración, de productividad y de mejora en cuanto a la salud de los trabajadores”

“Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica”

Es interesante explicar los puntos esenciales para dicha gestión eficaz, analizando los diferentes factores de riesgo psicosocial y a qué condiciones laborales afectan.

Los factores de riesgo psicosocial son factores probables de daño a para salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de actividad derivada del trabajo. Pueden provenir de múltiples componentes y dado que pueden originarse en cualquiera de los diversos desequilibrios entre demandas y recursos la lista es abierta.

Los factores psicosociales son factores reales de riesgo que pueden amenazar la salud de los trabajadores pero que tienen características propias que hacen más difícil su manejo, su evaluación y su posterior control. Desde este punto de vista los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo a diferencia de los riesgos psicosociales que tienen una alta probabilidad de generar consecuencias graves. Los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores.

El conjunto de diferencias entre unos y otros son la posible razón de que se haya producido una relevancia mediática, y una llamada de atención. No pocos de los riesgos psicosociales han sensibilizado a la población por sus efectos, pero no deben desplazar la atención y la preocupación por los factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias y determinantes, como por ejemplo que se extienden en el espacio y el tiempo; es difícil su objetivación, afectan de manera directa a otros riesgos, tiene escasa cobertura legal, están moderados por otros factores e incluso en algunas ocasiones hay una clara dificultad a la hora de intervenir.

La gran variedad de factores de riesgo psicosocial dificulta su clasificación por ello lo vamos a realizar hablando de todos aquellos factores que en mayor o menor medida influyan en la situación laboral de los trabajadores dentro de la cadena alimentaria.

Nos encontramos desde este punto de vista según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

1. FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2. FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES

3. FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TIEMPO DE TRABAJO

ESQUEMA DE CONTENIDOS

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Factores referidos a la propia tarea.
- Estilos de Dirección inadecuados.
- Horario de trabajo.
- Conflicto de rol
- Ambigüedad de rol.
- Promoción en el trabajo
- Información y comunicación.

RELACIONES INTERPERSONALES

- Clima laboral.

I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Este apartado engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar; la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realizan.

Son factores relacionados con la organización del trabajo, aspectos como los sistemas de producción, el diseño de las tareas, la comunicación, la relación entre compañeros y los niveles de apoyo social, los estilos de mando, el contenido del trabajo, la capacidad de iniciativa y control, los niveles de carga y los ritmos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

Sin pretender ser exhaustivos, vamos a limitarnos a enunciar aquellos factores psicosociales relativos que pueden ser desencadenantes del estrés:

1. Los factores que se refieren a la propia tarea:

Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.

Por ejemplo: Demandas de trabajo excesivas. Ritmo de trabajo. Falta de adaptación al puesto. Grado de atención. Grado de implicación afectiva.

2. Estilos de dirección inadecuados:

Se observa que con estos estilos de dirección se restringe la iniciativa y el poder de decisión de los trabajadores. Un estilo autoritario es un claro ejemplo así como una elevada supervisión de los superiores.

3. El horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

Duración de trabajo.

El número y la importancia de las pausas de cada día.

El trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social.

4. El conflicto de rol:

Hace referencia a la existencia de demandas conflictivas



o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir; de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer:

5. La ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades.

6. La promoción en el trabajo:

Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

7. La Información y la comunicación:

Ante el logro de objetivos, es necesario que todo el personal disponga de la información necesaria para desarrollar su tarea:

Comunicación entre compañeros (horizontal).

Comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella (vertical).

8. La participación de los trabajadores:

Su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo. Elemento de mejora de otros factores de la organización. El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.

9. Trabajar en un contexto físico peligroso:

La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos, genera en ellos mucho estrés.

10. Relaciones interpersonales y grupales:

Es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción, y que, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés.

11. Otros factores son:

Inestabilidad en el empleo: incertidumbre que se crea en la duración en el puesto de trabajo. El malestar que genera la falta de estabilidad produce tensión en el trabajador, dando lugar a situaciones de estrés.

Ausencia de autonomía en el empleo: No poder hacer ninguna tarea sin una dirección y supervisión continua. Puede dar lugar a niveles altos de insatisfacción.

Carencias de formación: previo al desempeño de una determinada tarea. Puede generar inseguridad tanto las capacidades propias del trabajador como a la hora de realizar su trabajo. Se pueden dar situaciones de estrés.

2. RELACIONES INTERPERSONALES

Se hace referencia a las conexiones personales que se establecen entre los individuos.

Se establecen como esenciales y presentes en todos los individuos. En el entorno laboral dichas relaciones se constituyen en distintos ámbitos y niveles, siendo la calidad y la naturaleza de las mismas un factor determinante de la existencia de ambientes de trabajo sanos y de cooperación, o de ambientes conflictivos o generadores de estrés. Establecen en diferentes ámbitos y niveles. La calidad y naturaleza de las relaciones interpersonales pueden determinar la existencia de ambientes laborales sanos, de cooperación, o por el contrario afectar negativamente al ambiente laboral, pudiendo llegar a contribuir a la aparición de situaciones de conflicto grave o a generar estrés. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

El clima laboral es un factor esencial que deteriora el ambiente de trabajo por su influencia en la satisfacción, en la motivación de los trabajadores y en su rendimiento. Puede llegar a ocasionar situaciones de conflicto; y afecta claramente a la productividad.

Cuando hablamos de riesgos derivados de las relaciones interpersonales dentro de la empresa nos estamos refiriendo a problemas como: hostigamiento psicológico, acoso sexual o violencia laboral.

La violencia en el trabajo es otro de los riesgos que están emergiendo, ya sea en forma de violencia efectiva, de simple amenaza o lo que son conductas de acoso psicológico.

“El acoso psicológico y la violencia en el trabajo pueden provocar riesgos de lesiones, estrés, problemas de salud mentales y físicos, menor rendimiento en el trabajo, junto con un aumento del absentismo laboral y/o la rotación” (Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia, s.f.).

3. EL TIEMPO DE TRABAJO

“El inadecuado diseño del tiempo de trabajo, entendido como el periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de

su actividad o de sus funciones; puede tener importantes repercusiones en la salud de los trabajadores” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

En este apartado se engloban aspectos referidos a la organización del trabajo tales como la jornada y horario laboral, el ritmo de trabajo, la rapidez de realización de las tareas, etc.

Dentro de este apartado se analizan las responsabilidades familiares, como complemento a la jornada laboral y que constituyen la carga total de trabajo de la población trabajadora: el trabajo remunerado más el no remunerado.

“La organización diaria de la vida familiar está desigualmente distribuida entre hombres y mujeres. Son más las mujeres que realizan las tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, por lo que la carga de trabajo total para ellas es mayor de lo que se reconoce. El trabajo no remunerado que habitualmente hacen las mujeres tiene además la particularidad de que es relativamente urgente, por ejemplo, cuidado de personas mayores o enfermas, de los niños, la comida diaria etc.; responsabilidades que no pueden eludirse ni posponerse y que ejercen una mayor presión

de trabajo sobre las mujeres que sobre los hombres” (Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia, s.f.).

La cuestión de la conciliación entre el horario de trabajo y la vida personal y familiar acostumbra a plantearse de forma explícita para el conjunto de mujeres, pero por supuesto, no es exclusiva de ningún sexo. La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo y la aceptación del principio de igualdad, exige como contrapartida la incorporación del hombre a las responsabilidades familiares: el compartir tareas no remuneradas.

Además, tal y como hemos visto en el apartado del horario de trabajo, con los horarios actuales es muy difícil armonizar la vida personal y la vida laboral tanto para hombres como para mujeres.

La “doble jornada laboral” de las mujeres está muy extendida no solo en España sino también en Europa como demuestran las sucesivas Encuestas europeas de condiciones de trabajo, con una escasa evolución global de la distribución de las tareas entre hombres y mujeres.



4. Principales riesgos psicosociales teniendo en cuenta la perspectiva de género

Este apartado de la guía didáctica va a servir de orientación a los empresarios de las industrias agroalimentarias de Navarra y a los empresarios agricultores y ganaderos, para poder analizar los posibles riesgos psicosociales que en un futuro se puedan producir en los trabajadores y trabajadoras de las empresas.

Vamos a intentar exponer y analizar los riesgos psicosociales que se pueden dar en los puestos de trabajo de las industrias agroalimentarias y de las empresas agrarias, para que así los empresarios tengan mayor facilidad para evaluar en sus empresas si estos riesgos están presentes.

Cuando hablamos de RIESGOS PSICOSOCIALES nos referimos a *“aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”*

Hay estudios que determinan que las mujeres (ej. Desigualdades de género en salud laboral en España. Benavides et al. 2011) se ven más afectadas por los riesgos psicosociales que los varones debido a que su situación social puede estar en desventaja. Además, estos riesgos, si se presentan, pueden verse incrementados durante el embarazo, parto y lactancia natural, ya que al estrés sufrido por la trabajadora, se le puede sumar el estrés propio de su situación biológica.

Los riesgos psicosociales en ocasiones son difíciles de objetivar y cuantificar. Va a resultar fundamental las características individuales del trabajador y la percepción subjetiva del trabajador respecto a esa situación. Se debe tener en cuenta que el componente de las vivencias de los trabajadores /as respecto a esa posible situación de riesgo puede percibirse de manera diferente y en unos casos materializarse en un daño psicosocial y en otros no.

En el entorno laboral se pueden presentar diferentes riesgos psicosociales que en ocasiones van a estar relacionados entre sí. De esta manera va a ser habitual que si se producen situaciones de riesgo psicosocial, no se presenten aislados sino que el trabajador/a esté expuesto/a a un conjunto de factores estresores que pueden ir evolucionando con el tiempo.

ESTRÉS

La Comisión Europea define el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo”* (Fuente: página web INSHT). Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos

Dos tipos:

a. cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador:

“Los riesgos psicosociales son difíciles de objetivar y resulta fundamental las características del trabajador”

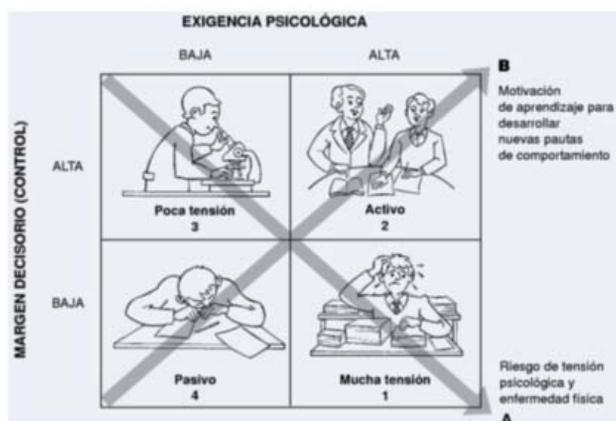


Entienda la perspectiva de género

b. cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos.

El estrés es una reacción natural del organismo ante las amenazas del entorno, que supone una ventaja adaptativa para reaccionar ante un peligro, sin embargo, el estrés mantenido y en altas dosis, es claramente perjudicial para el organismo, existiendo incluso casos extremos como el síndrome de Karoshi: “Muerte por estrés”. Según el modelo exigencia-demanda-control-apoyo social (NTP 603 INSHT), las profesiones que tienen más prevalencia del estrés son aquellas en las que presentan situaciones con un margen decisorio bajo unido a una alta tensión/exigencia psicológica.

Modelo de exigencias psicológicas-control: Karasek, 1979



Este modelo ha ido confirmando la idea de que el estrés psicosocial no queda circunscrito a personas con elevadas responsabilidades, sino que se extiende a aquellos que tienen trabajos de menor estatus.

Según el modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions. Journal Occup Health Psychol 1996), el estrés se ve incrementado en función de las posibilidades que tienen las personas de gobernar su propio futuro o, con palabras de Siegrist, la falta de recompensas, como por ejemplo, la amenaza de despido, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus (entre tareas y estudios y categoría).

En conclusión, el estrés, como riesgo para la salud, está muy ligado a la organización del trabajo, y a la interacción entre altas demandas (esfuerzo) y bajas recompensas a largo plazo.

El dolor resultante de lesiones musculoesqueléticas, es un gran generador de estrés y de otros problemas psicosociales. Este fenómeno se refiere con mayor frecuencia y extensión por grupos de edad, en mujeres (Trastornos musculoesqueléticos, psicopatología y dolor: Santiago Araña Suarez. Ministerio de Trabajo e Inmigración 2009).

Situaciones de riesgo en las que se pueden producir daños por estrés:

En las empresas de la industria agroalimentaria:

- Ritmo de trabajo: La transformación de un producto perecedero, puede exigir un ritmo de trabajo elevado, una posible prolongación de la jornada laboral e imposibilidad de realizar pausas.
- Trabajo repetitivo: Determinados puestos de trabajo pueden conllevar la realización de la misma tarea de manera continuada, en determinadas campañas se puede dificultar la rotación de tareas. El trabajo repetitivo y el que conlleva posturas mantenidas, por ejemplo pelado y troceado de producto con postura de pie, puede producir una lesión musculoesquelética que no permita seguir el ritmo demandado por la cadena de trabajo.

En las empresas agrarias:

- Ritmo de trabajo: las trabajadoras agrarias, tanto por cuenta propia como ajena, están expuestas a condiciones externas que no pueden contrarlar como por ejemplo, condiciones climatológicas y demanda de los clientes (bodegas, cooperativas, conserveras). El no poder controlar estas situaciones puede conllevar una situación de gran estrés.
- Incertidumbre económica: Las titulares de una empresa agraria pueden presentar un riesgo de estrés derivado de la inseguridad económica que puede generarse por la posibilidad de pérdida de cosecha (plagas, sequía, inundaciones, ...) y por la oscilación de los precios del mercado de inputs (abonos, semillas,...) y outputs (precio de venta).



Comunes a los dos actividades: industria agroalimentaria y agraria:

- Doble jornada: En función de la edad de las trabajadoras se pueden presentar situaciones familiares que demanden una doble jornada; trabajadoras en edad fértil al cuidado de sus hijos, y trabajadoras de mediana edad con cargas familiares, que se pueden corresponder a la atención de ancianos y otros dependientes. Puede ocurrir que en determinadas localidades exista un déficit de servicios e infraestructuras de apoyo familiar, como pueden ser guarderías, centros de día y centros sanitarios.

VIOLENCIA LABORAL

La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. La OMS (Krug et al., 2002) la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación. Por otra parte la Comisión Europea considera que la violencia laboral consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o

asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud (Wynne, Clarkin, Cox, y Griffiths, 1997).

Para que este riesgo psicosocial se desarrolle en el lugar de trabajo, es necesario que exista una interrelación entre dos o más trabajadores, es por tanto un riesgo ajeno al trabajador y por tanto difícil de controlar y detectar.

La violencia no es solo un acto de agresión físico sino que incluye también otro tipo de conductas como la intimidación y las agresiones verbales. De hecho, la violencia puede ser física o psíquica y puede ser ejercida por individuos ajenos a la empresa donde trabaja la víctima, en este caso hablaríamos de violencia externa o ejercida por los propios compañeros de la víctima en este caso hablaríamos de violencia interna.

“La violencia no es solo un acto de agresión física, sino también conductas de intimidación”

En ambos casos, la violencia laboral puede ser física o psíquica:

- **Violencia física laboral:** Toda acción deliberada que perjudique la integridad física y/o tenga como resultado el menoscabo personal en el ejercicio de funciones laborales. Se incluye dentro de estas conductas no sólo los ataques sino también los intentos y las amenazas de su ejecución y los daños a sus pertenencias.

- **Violencia psíquica laboral:** Toda acción deliberada que perjudica la integridad psíquica. Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos. Por medio de ésta, se desvaloriza, se ignora, se atemoriza, se aísla y se llega a incomunicar a la persona violentada. Estas conductas son difíciles de determinar debido a que los efectos no son visibles a corto plazo, e influye en ellas la percepción de la persona sobre la conducta verbal amenazante.

Entre las causas que provocan la violencia laboral se encuentran algunas que son difíciles de detectar como por ejemplo las causadas que son producidas por las inequidades económicas, por no tener las mismas oportunidades de promoción dentro de la empresa, por el desigual acceso a bienes,... Por lo contrario también existen causas inmediatas que se pueden identificar (conflictos con la autoridad, cólera, frustración, problemas de comunicación...).

Situaciones de riesgo en las que se pueden producir daños por violencia en empresas de industria agroalimentaria y agraria:

- **Presiones para incrementar la productividad:** este factor puede incrementar la posibilidad de que se produzcan actos violentos en la jornada laboral. Este factor se asocia al propio estilo de gestión de la empresa.

- **Trabajos por la noche, o hasta tarde o de madrugada:** en épocas de fuertes campañas, como las del espárrago, pimiento, alcachofa, en las que el tiempo apremia, en muchas empresas Agroalimentarias y agrarias se trabaja por la noche, para hacer frente a la gran producción. Los trabajadores se pueden ver expuestos a robos con violencia, especialmente cuando se trabajan productos agrícolas de gran valor. Estos robos se han incrementado con la crisis e incluyen otros mate-

“La presión para incrementar la productividad puede ser un riesgo en el que se puede producir violencia”

riales no agrícolas: extintores, herramientas, maquinaria, animales... esto crea sensación de amenaza, inseguridad y estrés en el personal.

- Entre los trabajadores de campañas agrícolas, no son infrecuentes los altercados y peleas, que implican a gran número de temporeros y en varios casos se saldan con heridos, incluso muertos. Estos altercados se producen casi exclusivamente entre trabajadores varones.

- Prestar especial atención a las conductas relacionadas con la diferencia racial en los momentos de campaña, debido a las diferencias culturales existentes en los trabajadores que les puede llevar a cometer actos violentos. En estos sectores se contrata mucha mano de obra extranjera que conlleva mucha dificultad a la hora de expresarse, y se pueden producir momentos de tensión.

ACOSO LABORAL/ MOBBING

Se puede definir el mobbing como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla. La decisión del TSJV del País vasco del 7 de Noviembre de 2006 define el acoso laboral como toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza, ni las mismas consecuencias que puedan tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente. Los efectos del acoso laboral

“En el acoso laboral hay tres roles, el acosador, el acosado y los que toleran y encubren el acoso

en la salud de los trabajadores son de clara importancia y están recibiendo una atención cada vez mayor por la jurisprudencia de los diferentes países europeos.

En estos conflictos aparecen tres roles definidos: Los acosadores, los acosados y los que toleran y encubren el acoso. Entre los acosadores, predominan en algunos casos los jefes directos (Khan, 1997), y en otros los compañeros de trabajo (Murillo, 2006). Se encuentran diferencias de género en la dirección del asedio, los hombres son más frecuentemente asediados por sus superiores (vertical), mientras que las mujeres lo son por sus superiores, sus colegas y hasta por subalternos (horizontal y vertical) (Salin, Denise, 2005). Es decir que, en el origen de este problema, prevalecen las relaciones de poder basadas en género sobre las relaciones jerárquicas en el trabajo.

Dos datos relevantes, según el barómetro Cisneros (Univ. de Alcalá), sobre violencia en el entorno laboral 2002 *“El mobbing afecta tanto a hombres como a mujeres, pero existe mayor riesgo en el grupo femenino”* y *“Existe mayor incidencia de mobbing entre trabajadores eventuales o temporales que fijos”*

Dentro del mobbing, como forma de acoso laboral, enfocado desde la perspectiva de género y también conocido como mobbing por razones de sexo se encuentra el mobbing maternal. Esta modalidad de mobbing, si se produce en las empresas puede ser provocada por los responsables de las empresas o por los propios compañeros. Este tipo de riesgo psicosocial si se produce en una empresa tiene un doble efecto de influencia, uno directo sobre la víctima embarazada y otro indirecto sobre el resto de trabajadoras jóvenes de la empresa.

Situaciones de riesgo en las que se pueden producir daños por acoso comunes a los dos actividades: industria agroalimentaria y agraria:

- Hay que tener en cuenta que, como pasa en otros sectores, el criterio social sobre lo que son conductas

hostiles, no es uniforme y esto dificulta la detección y reconocimiento de conductas acosadoras.

- No olvidar que también es dificultosa la detección por el disimulo de los acosadores y las dificultades de probar la situación.
- Se remarca que en las empresas pertenecientes al sector primario, la violencia suele ser más abierta y directa, y los casos de mobbing reconocidos, son escasos, en comparación con organizaciones de mayor complejidad en su organigrama.
- Estudiar la situación de las mujeres embarazadas desde todos los aspectos preventivos es obligatorio y conveniente en las empresas.

ACOSO SEXUAL

Se define como toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe, o debe saber; que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Según el Código de Conducta de la Comisión Europea, esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. Como dato, indicaremos que en el año 2015 y según el Anuario Estadístico del Ministerio de Interior; hubo 827 víctimas femeninas de agresión sexual y 82 víctimas masculinas, del orden de, 10 veces menos. Si se tienen en cuenta todas las agresiones categorizadas como *“delitos contra la libertad sexual”* hubo 6.823 víctimas mujeres frente a 1.286 de hombres.

“El criterio social sobre lo que son conductas hostiles, no es uniforme y esto dificulta la detección

Según Llaneza Álvarez, 2002, “El acoso sexual en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como la sexualización del entorno de trabajo, la proporción de hombres-mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo”.

A tener en cuenta en los sectores agroganadero y de industria agroalimentaria desde la perspectiva de género:

- En el sector laboral agroganadero, la presencia femenina se encuentra menos normalizada que en otros sectores.
- Prestar atención a las tareas que realizan hombres y mujeres en el trabajo y a las relaciones que se establecen entre los grupos de trabajo.
- Precaución con bromas inapropiadas y comentarios de índole sexual.

INSEGURIDAD CONTRACTUAL Y BRECHA SALARIAL

Preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, que engloba otras amenazas percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Las mujeres son un colectivo de muy alto grado de precariedad laboral, situación que se incrementa con la edad de la mujer y con su baja cualificación profesional. El 72% de las mujeres trabajadoras, lo hacen a tiempo parcial, según UGT (Balance de situación del mercado de trabajo en España - Junio 2017)

El trabajo a tiempo parcial es una “trampa” al dificultar el desarrollo de una carrera profesional (promoción a cargos de responsabilidad en las organizaciones), limitar los ingresos, institucionalizar un “tipo de empleo femenino” y reducir las posibilidades a trabajar sólo en áreas que permitan este tipo de horarios. Todo esto repercute en la llamada “feminización de la pobreza”

Según datos del INE en el año 2013, en España,

las mujeres ganaban al año 5.744 euros menos que los hombres por un trabajo de igual valor y en 2016 la cifra asciende a 5982.42 euros. Esta diferencia no es clara, sino indirecta y relacionada con complementos salariales que se aplican en mayor medida a puestos ocupados por hombres, o complementos personales otorgados de

“El acoso sexual puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados





“Las mujeres son un colectivo de muy alto grado de precariedad laboral, situación que se incrementa por la edad

forma discrecional por las empresas, o externalización y precarización de puestos de trabajo fuertemente feminizados, por ejemplo. En líneas generales, la brecha salarial se considera del 20%, no disminuye por el nivel educativo de los trabajadores/as, aumenta con la edad

de los trabajadores y afecta en mayor medida a mujeres de otras razas o etnias distintas a la blanca, (AAUW 2017). Esta brecha salarial no es exclusiva de las mujeres, sino que también afecta a la discapacidad y a la orientación sexual.

A tener en cuenta en los sectores agroganadero y de industria conservera, desde la perspectiva de género:

- Tanto en el sector de la industria agroalimentaria como en el sector agroganadero, no existe una brecha salarial respecto al mismo puesto de trabajo en función del género. Es decir el salario profesional a mismo puesto de trabajo es el mismo seas mujer u hombre.
- En el sector agrario sí que nos encontramos, por sus características propias, que es un sector con pocos puestos de trabajo de alta cualificación, hay presencia de trabajadores/as inmigrantes, falsos autónomos, en ocasiones las mujeres trabajan sin estar dadas de alta por ayudar en las explotaciones familiares,...y sí que es importante tener en cuenta estas situaciones.
- Si estudiamos la brecha salarial en el medio rural, los salarios de las mujeres se concentran en un rango inferior, porque la categoría profesional que tienen es la de peones, mientras que la de los varones, se concentran en los rangos medio y superior (Fuente, MARMA 2011 Encuesta propia) Esto, el MARMA lo relaciona con los contratos temporales y la falta de antigüedad en el contrato laboral.
- En general, el sector agrario, a pesar de su gran potencial de crecimiento y su importancia en la economía española, posee malas condiciones laborales y de ello da fe su alta siniestralidad, debida a la temporalidad, que dificulta las medidas preventivas, trasvase de trabajadores de otros sectores (construcción), falta de formación, de cultura preventiva...
- Las incentivos económicos en los puestos de trabajo, por peligrosidad, productividad personal, antigüedad, etc. deben ser valorados cuidadosamente para no incurrir en posibles discriminaciones salariales.

BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL

El Burnout o desgaste profesional es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. (Maslach y Jackson 1981). Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

Los factores principales de riesgo son:

- Estrés crónico progresivo en el trabajo
- Sobrecarga de trabajo. Acumulación de tareas.
- Alta motivación en el trabajo-Trabajos “vocacionales”
- Trabajos con implicación emocional
- Atención a los usuarios de un servicio
- Rutina, trabajo repetitivo
- Caos organizacional

“El estrés crónico se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo”

Se observa mayor prevalencia de desgaste profesional en aquellas profesiones asistenciales (sanidad, docencia, tele operadores, fuerzas armadas...). El género femenino es mayoritario en este tipo de trabajos, a excepción de protección civil, bomberos y seguridad, y se puede pensar que este factor influye en la mayor incidencia del síndrome en el sexo femenino.

A tener en cuenta en el sector agroganadero e industria agroalimentaria, desde la perspectiva de género:

- Los trabajos agrícolas, ganaderos y los de las industrias agroalimentarias, tal y como hemos comentado





en el riesgo provocado por el estrés, se caracterizan por tener tareas que en muchos casos son de carácter repetitivo y estar apremiadas por el poco tiempo disponible, la climatología y el carácter perecedero de los alimentos.

Tenemos que observar estos comportamientos para que no se repitan en el tiempo.

- En estos sectores, hay que prestar especial atención a los trabajadores temporales debido a que la existencia de incentivos laborales es casi nula, y el cambio de puesto de trabajo para mejorar las condiciones no es fácil de prever.
- Prestar especial atención a los puestos de trabajo de ciclos cortos de repetición, porque pueden desencadenar en incrementar la sensación de monotonía. Este riesgo se puede dar en los puestos de trabajo de la cadena y en la recolección de frutas, hortalizas y tubérculos.
- La rotación de puestos de trabajo y los descansos en

“Se observa mayor prevalencia de desgaste profesional en aquellas profesiones asistenciales”

el trabajo son una herramienta útil para el control de la monotonía aunque es importante recabar la opinión del trabajador/a a la hora de rotar puestos e introducir variedad en las tareas.

CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

En el género femenino, se presenta una gran prevalencia de la doble jornada y dificultades de conciliación, que aumentan el estrés, ya que el trabajo “reproductivo” no es tenido en cuenta, ni socialmente, ni laboralmente.

A este doble rol y a esta doble jornada hay que añadir la carga mental de la organización de la vida personal de la familia y el hogar, y todo esto se traduce en estrés y, en sufrimiento físico y psicológico que



afecta en su amplia mayoría a las trabajadoras de sexo femenino.

A tener en cuenta en el sector agroganadero e industria agroalimentaria desde perspectiva de género:

- La tasa de empleo (población ocupada en el medio rural español) es menor que en los núcleos urbanos y presenta una importante brecha por sexo. Hombres ocupados: 72.3% mujeres ocupadas 49%. Detrás de esta diferencia se encuentra principalmente la decisión de las mujeres de asumir ellas el rol familiar y quedarse al cuidado de hijos y padres. Falta la cita

- Se ha observado que la evolución del trabajo en las mujeres ha sido paulatino y lento, desde que en sus ini-

“La rotación de puestos y descansos en el trabajo son una herramienta útil para el control de la monotonía

“Cuanto mayor es la responsabilidad en el puesto de trabajo, mayor debe ser el dominio de las emociones

cios se dedicasen a la producción de alimentos, hasta el momento actual en el que las agricultoras y ganaderas no están visibilizadas ni social ni laboralmente, e incluso la titularidad de las explotaciones no recae en ellas; sus riesgos laborales han pasado inadvertidos, o no han sido observados y estudiados en la misma medida.

- El reducido número de servicios y las distancias a los núcleos urbanos provocan que en las zonas rurales exista un mayor número de personas con dependientes a su cargo.
- Los canales de comunicación fluidos entre empresa y trabajadores/as facilitan el establecimiento de horarios de trabajo que ayudan la conciliación laboral y personal, sin entorpecer el buen funcionamiento de la empresa.

TRABAJO EMOCIONAL

Esfuerzo en el control de las emociones que tienen que hacer los trabajadores en el trabajo (INSHT NTP 720). Esto provoca un conflicto interno entre lo que los trabajadores piensan, y dicen y lo que sienten, que tiene consecuencias de incremento del estrés, tensión y agotamiento emocional de ocultar sus auténticos sentimientos de una manera convincente.

Se puede pensar que cuanto mayor es la responsabilidad en el puesto de trabajo, mayor debe ser el dominio de las emociones. Por otro lado, hay puestos de trabajo de cara al público, comercial etc., que exigen un mayor dominio emocional. Un exceso de normas y directrices, provoca en el trabajador una sensación de sobrecarga emocional y represión de comportamientos, aumentando el riesgo de malestar psíquico.

En el sector agroganadero y agroindustrial, desde la perspectiva de género:

- En estos sectores, el número de trabajadores “de cara al público” es escaso y entre los que sí están, la mayoría ejercen labores comerciales sólo una parte de la jornada. Por ello, este riesgo psicosocial, no se considera muy presente en agricultura, ganadería y agroindustria.

5. Medidas preventivas

La prevención de los riesgos psicosociales es un gran reto para la empresa moderna, se ha observado que así como los riesgos de seguridad, incluso de higiene son visibles o medibles, los psicosociales, se consideran subjetivos y se tiende a obviarlos.

En el caso de las empresas agroalimentarias y agroindustriales, al tratarse de unos sectores donde la cultura preventiva, en cuanto a riesgos psicosociales se refiere, está tardando en enraizar, y las empresas son de pequeño tamaño, debemos empezar por pautas básicas e intentar adaptarlas a la realidad de este entorno de trabajo.

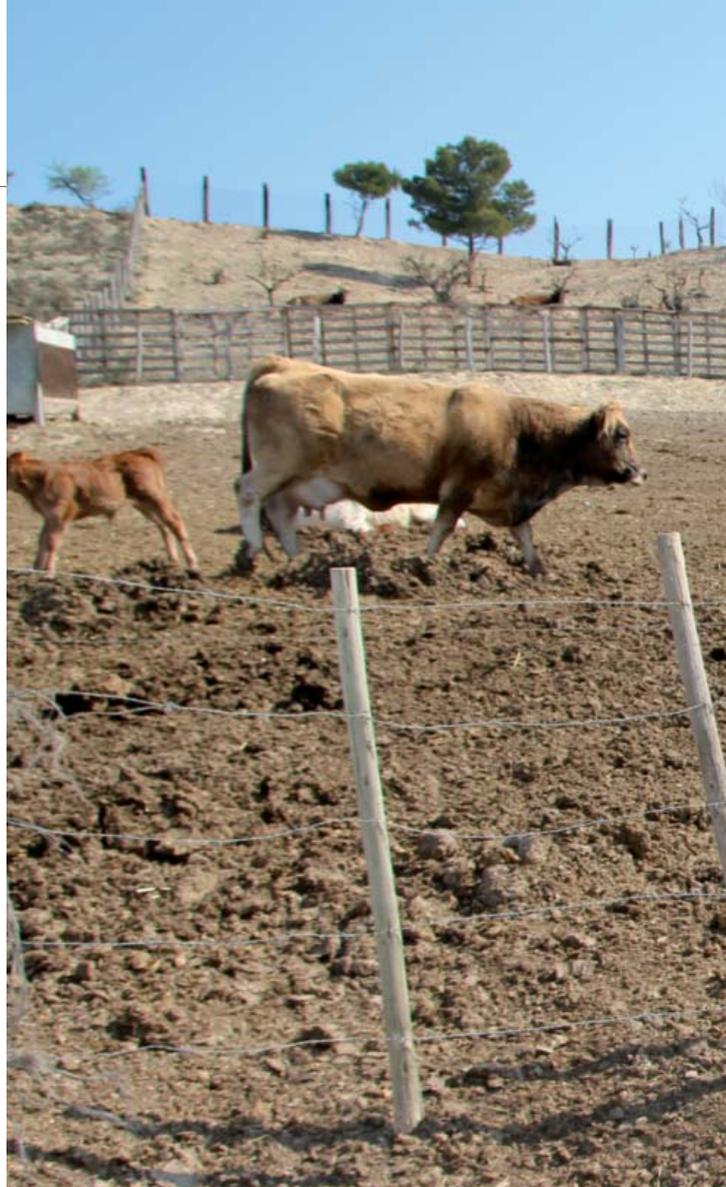
No vamos a clasificar las medidas preventivas según los riesgos que previenen, ya que una misma medida influye sobre la disminución de varios riesgos, así como idénticos factores de riesgo pueden dar origen a problemas diferentes, según el entorno en que se desarrollen y las personas afectadas.

En nuestra lista de propuestas, se dará prioridad a las medidas de intervención por parte de la empresa, tratando las medidas individuales como complementarias.

Asimismo, se tendrá en cuenta en estas propuestas, la idiosincrasia de las empresas agroalimentarias y agroindustriales, intentando hacer accesibles las medidas a todas ellas:

- Elaboración de un documento sobre normas o conductas, a incorporar en las normas de la empresa y junto a la ficha de información que se entrega a todos los trabajadores. Esta medida no tiene coste para la empresa y es de gran impacto. Sencilla de aplicar, basta con redactar un simple documento, transmitirlo a todo el personal y recordar periódicamente su vigencia e importancia, enumerando las conductas intolerables y siendo tajante en la erradicación de las actitudes discriminatorias o acosadoras del tipo que sean. Con esto, se evitan principalmente situaciones, como el acoso moral o el sexual.

“Los riesgos psicosociales son un gran reto para la empresa moderna y se tiende a obviarlos”



- Promoción de la estabilidad en el puesto de trabajo fomentar en los empleados/as la capacitación, la responsabilidad, la proactividad, y la puntualidad.
- Fomentar la transparencia organizativa y diseñar canales de comunicación fluidos y eficaces.
- En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación, establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentren sub-representadas.
- Establecer incentivos a la productividad laboral, sin distinciones por sexo.
- Valorar el trabajo de los empleados/as y transmitirlo adecuadamente.
- Diseñar un plan de conciliación laboral donde queden definidos los siguientes puntos:
 - Diseñar horarios de trabajo para que se pueda compatibilizar con responsabilidades externas al mismo .Facilitar a los empleados/as que soliciten, reducciones de



jornada y excedencias laborales, sin trabas y sin modificación de condiciones laborales tras excedencias ni respaldos de ningún tipo.

- Fomentar medidas de conciliación familiar, dirigidas y ofrecidas a ambos sexos, no únicamente a mujeres.

- Promoción de la formación de todos los trabajadores/as. No establecer formaciones fuera del horario laboral, o en periodos vacacionales, aún con descuento horario, que puedan dificultar la asistencia de trabajadores/as con cargas familiares. Formación de directivos y mandos intermedios en prevención de riesgos laborales.

- Establecer itinerarios de carrera profesional en los que se dé prioridad a la capacitación y la formación continua, frente a criterios como disponibilidad o la discrecionalidad de la empresa. Transmitir a los empleados que tienen la oportunidad de continuar en la empresa y hacerlo en puestos mejores al que ostentan.

- Favorecer la participación y el control de los trabajadores permitiendo que aporten ideas a las decisiones o

acciones que afecten a su trabajo.

- Fomentar la vida sana en el trabajo: rechazar el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias, fomentar la alimentación saludable y el ejercicio físico.

- Prestar especial atención a las medidas preventivas de lesiones musculoesqueléticas, muy relacionadas con los riesgos psicosociales.

- Supervisar y regular la carga de trabajo así como los ritmos de trabajo y las posibilidades de rotación de los trabajadores.

- Evitar la monotonía laboral. Proporcionar capacidad de intervención en el trabajo en cadena y establecer rotaciones de puestos de trabajo. Intentar alargar las secuencias de trabajo e incorporar tareas variadas a los puestos de trabajo con mayor riesgo de monotonía.

- Se recomienda la rotación de puestos, o el cambio de puesto para aquellas personas que así lo soliciten o para las que sea necesario por los riesgos a los que están expuestas.

6. Buenas prácticas y recomendaciones

1. Todas las empresas deberán tener cubierta la prevención de riesgos laborales ya que es una normativa de obligado cumplimiento.

2. Se recomienda revisar las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo incluidos en la empresa para determinar la existencia o no de riesgos psicosociales. Si existen dichos riesgos se deberán evaluar a través de los métodos específicos y tras los resultados se adoptaran las medidas necesarias.

Las revisiones se realizarán cuando exista un

“Todas las empresas deberán tener cubierta la prevención de riesgos laborales ya que es obligatorio

“Se recomienda la implantación de procedimientos para el control de trabajadores

daño, si cambian las condiciones de trabajo o cuando el método empleado lo determine.

3. Cuando se produzca la implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Se deberá revisar que ningún procedimiento favorece ni discrimina a ningún trabajador por ninguna particularidad.

4. Se recomienda la implantación de procedimientos para el control de trabajadores especialmente sensibles, menores de edad, personas con discapacidad, y dentro de este punto en particular la protección de la maternidad (embarazo y lactancia).





5. Se recomienda la realización de Inspecciones regulares de seguridad para el control de situaciones o conductas de riesgo.

6. Se recomienda facilitar la consulta o participación de los trabajadores en la propuesta de mejoras en cuanto a situaciones de riesgo tanto a nivel de organización del trabajo como de carga de trabajo, ritmos e incluso ocupación de puestos.

7. Es importante implicar a todos los actores participantes en el proceso y elegir el método mas adecuado para la evaluación de psicosociales.

8. Se recomienda facilitar la guía metodológica sobre información de riesgos psicosociales a los trabajadores para que puedan detectar posibles de situaciones de riesgo psicosocial y los comuniquen al responsable de la

“Implicar a todos los actores del proceso y elegir el método más adecuado para la evaluación

“Se recomienda la implantación de un plan de conciliación laboral al cual puedan acogerse los trabajadores

empresa

9. En la formación relativa a riesgos en los puestos de trabajo se deberá incluir la materia de riesgos psicosociales. Esta formación será obligatoria y deberán acudir todos los trabajadores

10. Se recomienda que exista igualdad en los criterios de promoción interna.

11. Se recomienda implantar un plan de conciliación laboral al cual puedan acogerse todos los trabajadores de la empresa.

12. Se recomienda buscar asistencia técnica especializada en el ISPLN (INSTITUTO SALUD PUBLICA LABORAL DE NAVARRA, Polígono Landaben)

7. Conclusiones

De las visitas realizadas a las empresas de la industria agroalimentaria, se han abstraído las siguientes conclusiones:



- En cuanto el número de trabajadores de la muestra de empresas, nos encontramos con que el número de trabajadoras es el doble que el número de trabajadores masculinos.

- En cuanto a la dirección de las empresas, nos encontramos que del total de empresas, sólo en dos de ellas aparecen mujeres con cargo directivo o propietarias de la misma empresa.

- En materia de prevención de riesgos laborales nos encontramos con que de la muestra hay empresas con Servicio de Prevención Ajeno contratado, con servicio de prevención propio, e incluso empresas que combinan ambos.

- En cuanto al sistema de gestión que llevan a cabo las empresas podemos determinar qué:

- No existe ningún procedimiento específico para la dirección de la empresa, todos los procedimientos afectan por igual a todos los trabajadores sin discriminar por género.

- Del total de empresas, la mayoría disponen de:

- Procedimiento para trabajadores especialmente sensibles

- Procedimiento para la protección de la maternidad

- No hay diferencia de género en cuanto a la asistencia a las jornadas formativas. La asistencia es de todo el personal presente y contratado en las instalaciones en el momento de su realización.

- Pocas son las empresas que disponen de información y documentación sobre los riesgos psicosociales.

- En el apartado de información no se produce discriminación de género en cuanto a la entrega de la misma.

- De la totalidad de puestos evaluados vemos que la mayoría contienen algún tipo de factor/riesgo psicosocial

“El riesgo más evaluado para todos los factores de riesgo psicosocial es el estrés”

“Todas las empresas estudiadas fomentan la conciliación laboral con la vida personal”

evaluado. De estos puestos, la ocupación es mayor por hombres que por mujeres.

- En cuanto al tipo de contrato de los trabajadores de la muestra, nos encontramos con que los trabajadores fijos durante el año son prácticamente el mismo número de hombres que de mujeres; en cuanto a los fijos discontinuos tenemos menos hombres que mujeres (casi el triple); y los eventuales una cifra muy inferior de hombres también en comparación con las mujeres.

- Dentro de estos puestos con riesgo psicosocial evaluado, observamos que el riesgo más evaluado para todos los factores de riesgo psicosocial es el estrés. El resto varía entre factores individuales y factores de organización de la actividad o el ritmo de trabajo.

- Podemos dividir los factores de riesgo psicosociales encontrados entre:

- Factores relacionados con la organización del trabajo

- Factores que versan sobre las relaciones interpersonales

- Factores relacionados con el tiempo de trabajo

- En ninguna de las empresas, a pesar de que en algunos casos viene recomendado, se ha realizado un Estudio de Riesgos Psicosocial.

- No se han dado bajas relacionadas con riesgos psicosociales en los últimos dos años por lo que no podemos observar el procedimiento que se hubiese seguido en estos casos.

- En cuanto a la participación de los trabajadores en los procesos de evaluación de riesgos y en general en materia de prevención vemos que la mitad de las empresas sí que lo hacen.

- A pesar de la posibilidad de participación nos encontramos con que sólo una mínima parte de la muestra participa, siendo la mitad de la participación delegados de prevención.

- Todas las empresas estudiadas fomentan la conciliación laboral con la vida personal en la totalidad de los trabajadores.

- De todas las posibilidades para fomentar dicha conciliación nos encontramos con que la flexibilidad laboral en cuanto a las entradas y salidas por motivos personales





sean junto a las selección de turnos las más vistas en el groso de la muestra.

- No hay diferenciación de género en cuanto a la concesión de solicitudes de conciliación en ninguna de las empresas de la muestra.

En cuanto al sector agrario podemos citar las siguientes conclusiones. Las conclusiones de las visitas realizadas con este programa son las siguientes:

- Es necesario tener en cuenta los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, en ellas se atienden a los riesgos de las otras especialidades, pero los psicosociales, no se ven reflejados en su importancia
- El aspecto psicosocial en las evaluaciones de riesgos, no incluye en ningún caso la perspectiva de género.
- El número de mujeres titulares de explotación es sensiblemente inferior al de los hombres.
- El número de mujeres en las explotaciones agroganaderas que manejan maquinaria (tractores, cosechadoras, carretillas, palas cargadoras) es muy bajo, casi testimonial si excluimos a las titulares de la explotación. La mayoría de las especialistas en manejo de máquinas se encuentran en explotaciones ganaderas.
- Las mujeres asalariadas realizan principalmente tareas de naturaleza manual, que se encuentran en el escalafón más bajo de la empresa (peonaje).
- No existe conciencia de igualdad de capacidades entre hombres y mujeres para las tareas agrarias, por parte de los dirigentes de dichas empresas.
- No existe conciencia de brecha salarial en el sector, porque se confunde la existencia de sueldos explícitamente diferenciados entre hombres y mujeres con: diseño de puestos de trabajo que perjudica el nivel salarial femenino, presencia de mujeres en puestos menos cualificados, alta temporalidad etc.
- Las tareas realizadas por familiares de sexo femenino en las explotaciones agrarias y ganaderas sigue siendo no remunerado en muchos casos. En las explotaciones agrarias, se realizan tareas administrativas no remuneradas y manuales como poda y recolección...y en las ganaderas, igualmente tareas administrativas y de cuidado de animales.

8. Bibliografía

I. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Martín, F. & Pérez, J. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443). España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). Annual Report 2007. EU-OSHA.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Moreno, B. & Bález, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. UAM.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (s.f.). Tiempo de Trabajo, extraído con fecha de 12 de septiembre de 2017 de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=435c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (s.f.). Relaciones Interpersonales, extraído con fecha de 26 de septiembre de 2017 de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=8a4c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia (s.f.). Conductas violentas en el trabajo, extraído con fecha de 18 de septiembre de 2017 de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3529&RAS-TRO=c740\\$m&IDTIPO=11](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3529&RAS-TRO=c740$m&IDTIPO=11)
- Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia (s.f.). Conciliación vida personal y laboral, extraído con fecha de X de X de 2017 de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3530&RAS-TRO=c740\\$m&IDTIPO=11](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3530&RAS-TRO=c740$m&IDTIPO=11)
- INSHT: Nota técnica de prevención n°489. Violencia en el lugar de trabajo
- INSHT: Nota técnica de prevención n°603 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)
- INSHT: Nota técnica de prevención n°720 Trabajo emocional, concepto y prevención.
- ISTAS: Guía para la intervención en organización del trabajo y riesgos psicosociales
- Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. Sanchez Nuñez T. Universidad de Castilla la Mancha. 2008
- Desigualdades de género en salud laboral en España. Benavides et al. 2011.
- Siegrist, J. Adverse health effect of high effort-low reward conditions. Journal Occup Health Psychologie 1996
- Trastornos musculoesqueléticos, psicopatología y dolor. Santiago Araña Suarez. Ministerio de Trabajo e Inmigración 2009
- El estrés en las mujeres trabajadoras, sus causas y sus consecuencias. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.
- La evaluación del mobbing, cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. Iñaki Piñuel. Ariana García. 2015
- El estrés psicosocial laboral como factor de riesgo en embarazadas. Maria Lourdes Marrero. Tesis doctoral. ENSP Cuba.
- The measurement of experienced burnout. Maslach y Jackson 1981.
- UGT. Balance de situación del mercado de trabajo en España - Junio 2017
- The simple truth about the gender pay gap. American Association for University Women. Revisado 2017.
- Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. MARMA Año 2011
- Desigualdades de género en salud laboral en España. Javier Campos-Serna Gac Sanit 2012; 26(4):343-351.
- La prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género. ATA Castilla y León 2009
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2. BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

- Factores de Riesgo Psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE n° 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE n° 27, de

3110111997.

- Factores de Riesgos Psicosociales.CCOO.2006
- Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 3.OIT.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el trabajo.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo. INSHT.
- IRSAL. LA RIOJA. FICHA INFORMATIVA N.º3.ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO PSICOSOCIAL.
- Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Foment del Treball Nacional.2006.
- Decent Work Check. España-2016.
- Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.21.07.2017. Bernardo Moreno.
- Género, trabajos y salud en España.
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT.
- Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias. INSHT
- Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? CIFRE, Eva; SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan.2011.
- Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.2006.
- La violencia de género en el ámbito laboral. José María Uris LLoret. 2014.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales: derechos y deberes básicos en esta materia. I Unidad 3 BLOQUE I Unidad didáctica 3. Mari Cruz Benlloch López y Yolanda Ureña. GENERALITAT VALENCIANA. Octubre 2014.
- Riesgos psicosociales y Ley de Prevención de Riesgos Laborales. José Luis González Meseguer. Confederación de STEs-Intersindical. El sindicalismo autónomo y asambleario.
- Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales. María Gayoso Doldan, Shirley Rodríguez Tupayachi, M.ª Carmen Fernández Felipe, M.ª Luisa de la Cruz Cantos.
- Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.. Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Y Carmen Báez León (Investigadora UAM). INSHT. 2010.
- FACTORES PSICOSOCIALES. Identificación de situaciones de riesgo. INSL.2002.
- Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. FREMAP. Olga Merino Suárez.2016.
- Factores de riesgo psicosocial a través del método Fpsico en una empresa de automoción de Navarra. REBECA BASTIDA ARAMBURU.2013
- Factores de riesgo Psicosocial. Metodología de Evaluación. DR. A. Meléndez López. Unidad de Vigilancia de la Salud Fremap-Córdoba.
- Los riesgos psicosociales en la Pyme. Gobierno de Aragón. CEPYME.
- Guía de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. UGT Andalucía. Junta Andalucía.
- Indicadores de discriminación por razón de sexo en las organizaciones. Proyecto Vertex for Equity.
- La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación. OIT.2013
- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Junio 2015.
- Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Paula Ceballos Vásquez.
- Sandra Valenzuela Suazo. Tatiana Paravic Kljin.2014.
- Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales. 2006.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación



Riesgos psicosociales en empresas agrarias y agroalimentarias

Nafarroako
Gobernua



Gobierno
de Navarra

UAGN

Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra



consebro

Asociación de Industrias Agroalimentarias



Proyecto en cooperación entre CONSEBRO y UAGN denominado "Asesoramiento"