

¿Qué es la doble presencia?

Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado

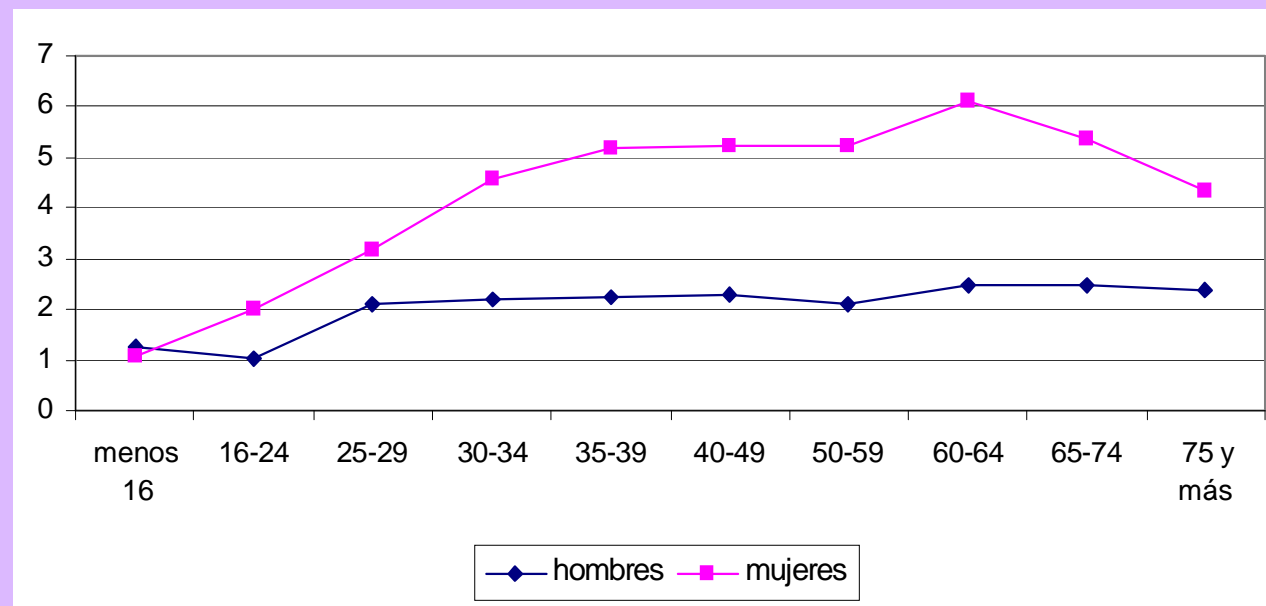
La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el **aumento de la carga de trabajo** así como por la dificultad para responder **a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea**



¿Dónde está el origen del problema, 1?

Una de las realidades que explican la doble presencia es sin duda el hecho de que **las mujeres organizamos y realizamos gran parte del trabajo doméstico familiar.**

Tiempos medios de participación de dedicación al trabajo doméstico-familiar por edad y sexo (horas y minutos diarios)

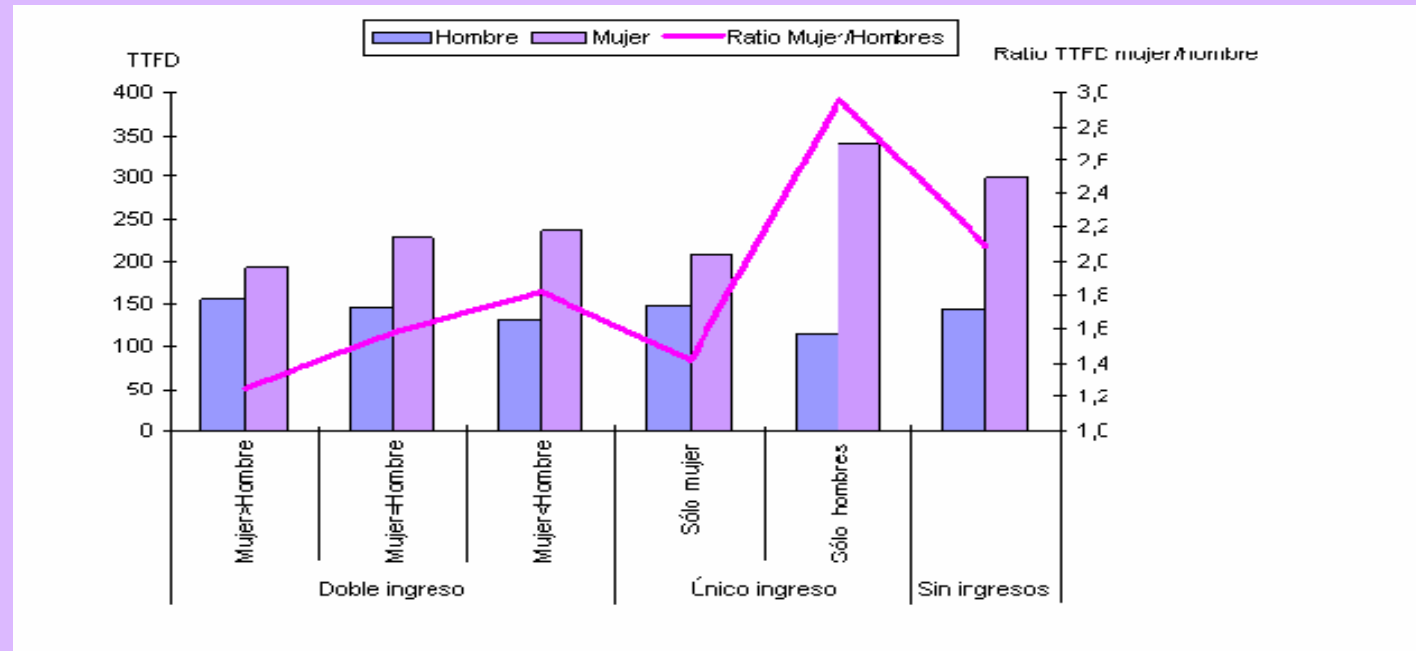


Font: El treball de les dones a Catalunya, CTESC

Las mujeres a partir del grupo de edad de 30-34 años aumentan considerablemente el tiempo diario dedicado al trabajo doméstico-familiar (se mantiene entre 5 y 6 horas diarias como media), y se duplica o triplica en relación al trabajo realizado por los hombres. Por el contrario la participación de los hombres en el trabajo doméstico-familiar es baja y prácticamente inalterable a lo largo de la vida (se mantiene aproximadamente en 2 horas diarias de media), en definitiva todo parece indicar que en el caso de los hombres no les afecta para nada la evolución del núcleo familiar.



Tiempo dedicado al trabajo doméstico-familiar, por participante, en función de los ingresos (horas/día)



Fuente: Carrasco, Cristina. El treball de les Dones a Catalunya. CTESC.2005

Se podría pensar que estas diferencias son debidas al tema de cómo están situadas las mujeres en relación al trabajo asalariado. Pero siguiendo con el estudio de Cataluña, éste señala que en los núcleos con dos cónyuges siempre es la mujer la que dedica más tiempo al trabajo doméstico-familiar, incluso en aquellas situaciones en las que sólo realiza trabajo asalariado la mujer, o en aquellas que la mujer tiene unos ingresos superiores a los del hombre.

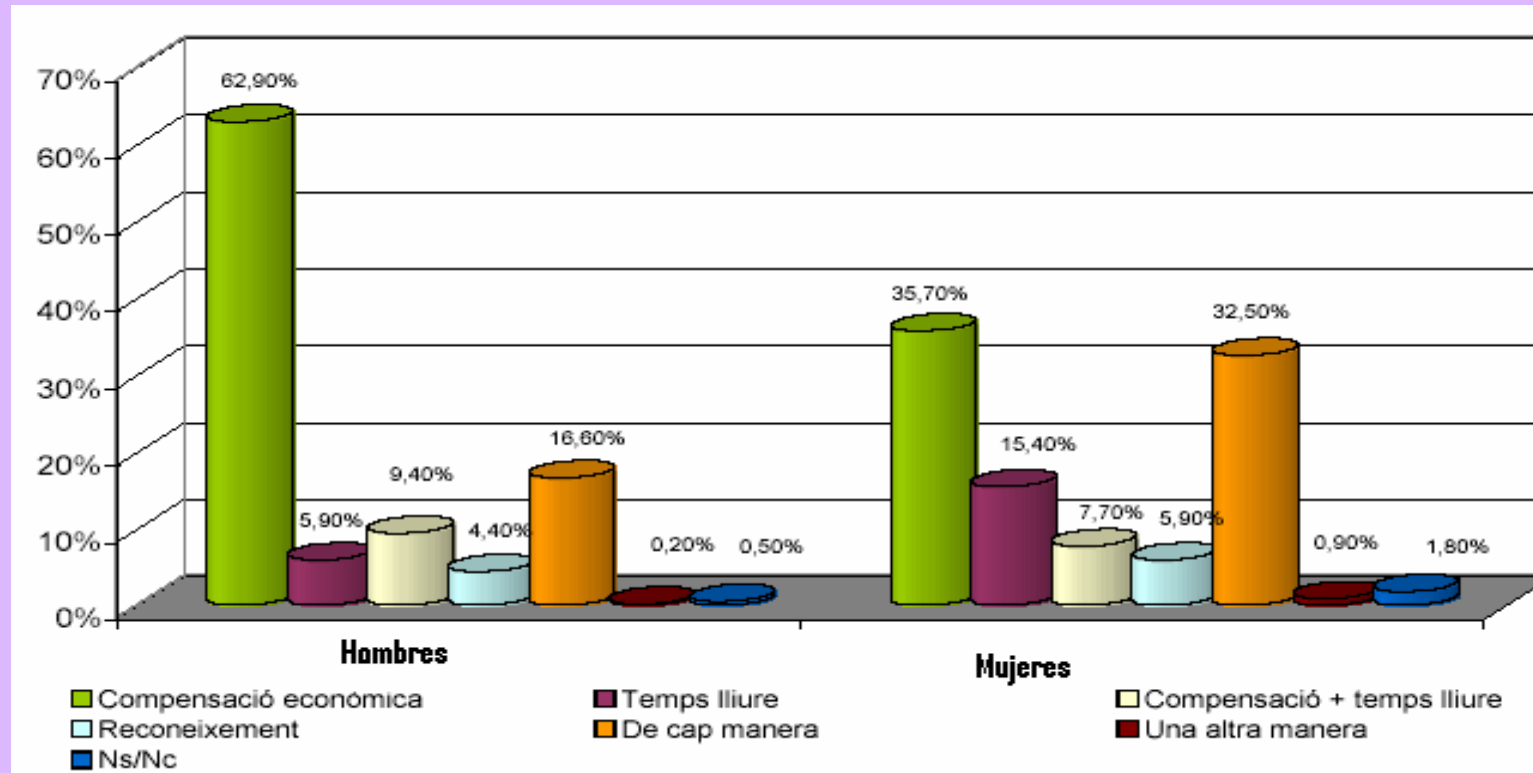


¿Dónde está el origen del problema, 2?

La doble presencia también tiene que ver con la organización y las condiciones del trabajo asalariado, es decir **cómo realizamos el trabajo asalariado y las exposiciones psicológicas con ellas relacionadas, especialmente los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre éstos**. Pero la doble presencia también se expresa según la ocupación de la mujer, es decir se expresa según clase social, y se explica por la posibilidad de la ayuda doméstico-familiar pagada.

Merece una mención especial la prolongación de jornada y el control de los tiempos de trabajo. Éste último representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuando hacemos una pausa o hablamos con el compañer@) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger días de vacaciones...).

Prolongación de la jornada



En relación a la **prolongación de jornada** los resultados de la primera encuesta de condiciones de trabajo y salud de Catalunya (Dep. de Treball, 2006) manifiesta que el 23,6% de la población trabajadora masculina prolonga su jornada laboral diariamente o más de un día a la semana; en el caso de la población femenina es del 14,3%. De manera que podemos afirmar que la prolongación de jornada es un problema importante para hombres y mujeres, y que afecta más a los hombres. Pero vale la pena resaltar el cómo se compensa. En el caso de los hombres la compensación más frecuente es la económica (casi el 63%), mientras que el caso de las mujeres la frecuencia mayoritaria se reparte entre la compensación económica (35,7%), el tiempo de descanso (15,4%) y no recibiendo ningún tipo de compensación (32,5%). **De manera que la prolongación de jornada es menos frecuente en las mujeres, pero existe una clara desigualdad en relación a como se compensa o como ni tan siquiera se reconoce.**



¿Cómo afecta a la salud de las mujeres trabajadoras?

Los estudios sobre las diferencias de género en la influencia del trabajo doméstico sobre la salud nos dicen que el **estado de salud en las mujeres ocupadas es peor cuanto mayor es el número de personas en el hogar**

La doble presencia se asocia con cuatro dimensiones: Salud Mental, Vitalidad, Síntomas cognitivos del estrés y Síntomas conductuales del estrés

¿Qué alternativas podemos proponer?

- En el **marco de las relaciones laborales**:
 - La negociación colectiva y sectorial y de empresa. Cómo delegados y delegadas de prevención debemos participar en la negociación de medidas para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como también en la negociación del tiempo de trabajo y su distribución.
 - Interviniendo en los riesgos psicosociales y la organización del trabajo que afecta a la salud, defendiendo la aplicación del COPSOC ISTAS21 para la evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales, único método que introduce la doble presencia como factor de riesgo para la salud y garantiza la participación de las trabajadoras.
- Es necesario que **el trabajo doméstico se comparta** entre el conjunto de personas que conviven en el hogar.
- Es necesario un **incremento y mejora de la infraestructura y servicios sociales públicos**, en lo que se refiere a la atención y cuidado de la infancia y personas dependientes.