ESTUDIO PARA LA DETECCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD PRIVADA (CON PERSPECTIVA DE GÉNERO)

Informe de Resultados

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
istas CCOO
Colabora: CCOO construcción y servicios

Índice

INTRODUCCIÓN P. 4

PRIMERO. DESIGUALDADES EN LOS DIAGNOSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD P. 5

- **Revisión documental. Diagnósticos y planes de igualdad** P. 7
- **Información cualitativa. Percepciones de las trabajadoras y los trabajadores** P. 17
- **Conclusiones** P. 22

SEGUNDO. EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL P. 23

- **Información cuantitativa. Resultado de los cuestionarios** P. 24
- **Información cualitativa. Origen de las exposiciones** P. 44
- **Conclusiones** P. 53

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud ISTAS-CCOO

Valencia 2019

Este folleto se realiza al amparo de la convocatoria ordinaria de la FEPRL FSP en el marco del proyecto *"Estudio para la detección de riesgos psicosociales en la seguridad privada (con perspectiva de género)"* AS2018-0053

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es orientar y apoyar las acciones en prevención de riesgos psicosociales y desigualdades de género de todos aquellos agentes y colectivos implicados (incluida, la representación de los trabajadores y las trabajadoras de este sector) en la mejora de las condiciones de trabajo del puesto de vigilante de seguridad. Es por eso que con este informe pretendemos compartir los conocimientos y experiencias de los trabajadores y las trabajadoras del sector, así como de su representación sindical, transmitidos a lo largo de este proyecto.

PRIMERO. Desigualdades en los diagnósticos y planes de igualdad

En este primer apartado del informe, tras una pequeña introducción, se recogen los resultados obtenidos de la revisión realizada sobre Planes de Igualdad (a partir de ahora PI) de empresas del sector de la vigilancia privada, así como información cualitativa de las entrevistas realizadas a personas, con conocimiento del sector, que desarrollan su trabajo en el puesto de vigilante de seguridad.

INTRODUCCIÓN

Podemos afirmar que la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral no es uniforme, manifestándose desigualdades ligadas al género, clase, etnia edad etc.

El informe "Exposiciones psicosociales laborales en España: una mirada de clase y género" elaborado por istas (2109), muestra como, por un lado, la exposición a estos factores está muy extendida, afectando a la mitad de la población trabajadora; y por otro como existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, agravándose cuando se relaciona con clase ocupacional, distinguiendo entre trabajo manual (de ejecución) y no manual (administración, dirección, trabajo técnico).

Al comparar los niveles de exposición psicosocial entre hombres y mujeres en general se observan desigualdades en tres dimensiones psicosociales: exigencias emocionales, esconder emociones y conflicto de rol. Sin embargo, si diferenciamos por clase ocupacional, observamos cómo las desigualdades pasan de tres a cinco en el grupo de manuales: exigencias emocionales, esconder emociones, posibilidades de desarrollo, control del tiempo a disposición y calidad de liderazgo; y limitándose a una dimensión en el grupo de no manuales (control del tiempo a disposición).

Hombres y mujeres se distribuyen de forma diferente en el sector de la seguridad privada en general así como también si aterrizamos en las actividades que desarrollan unos y otras estando en la misma categoría profesional. El puesto de trabajo objeto de esta acción, vigilantes de seguridad (personal operativo), se encuadraría dentro del tipo de trabajo manual, siendo éste un puesto de trabajo de fuerte presencia masculina por tradición, por tanto, un ejemplo de la segregación horizontal y vertical[1] que encontramos en el mercado de trabajo, creando desigualdades en la exposición muchas de ellas comunes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y de los PI.

El convenio Colectivo Estatal de las empresas de Seguridad 2017-2020 se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Así en el art. 8 Principio de Igualdad de este convenio se recoge que todas las empresas sujetas al mismo deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. En otras palabras, todas las empresas del sector deben implantar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

1 Hombres y mujeres no realizamos las mismas tareas, trabajamos en distintos sectores, ramas de actividad, categorías pro-fesionales. Incluso en una misma categoría o puesto de trabajo, las tareas que realizan hombres y mujeres pueden llegar a ser diferentes.

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Pero ¿Cuál es la relación de estas materias con los factores de riesgo psicosociales?

La temporalidad en la contratación, la inseguridad, las escasas posibilidades de promoción, la inadecuada compensación retributiva por el trabajo bien hecho, el tipo de tarea, los horarios asociales, los riesgos específicos de género, pueden tener consecuencias sobre la salud. Estos factores psicosociales interfieren con el objetivo del bienestar personal y social de las trabajadoras y los trabajadores, así como de la calidad del trabajo y del empleo.

Estas condiciones de trabajo, precarias, afectan de forma mayoritaria a las mujeres y se encuentran entre los factores de riesgo de origen psicosocial que vienen recogidos en la herramienta de evaluación COPSOQ-ISTAS21 versión corta.

Entendemos por tanto que la intervención de estos factores de riesgo puede darse desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, desde la obligación empresarial de garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y de los trabajadores y por las políticas de igualdad de las empresas, que incidan en la consecuencia de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

REVISIÓN DOCUMENTAL. DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD

La información concreta y específica de cada empresa, recogida en los diagnósticos previos y las medidas de aplicación, refleja su realidad, no siendo apropiado extrapolarla al resto de empresas del sector, si bien nos aporta orientaciones sobre la situación del sector en la materia de igualdad en las condiciones de trabajo.

¿CÓMO LO HEMOS HECHO?

los PI que se han analizado se encuentran disponibles de forma pública en la web de la federación de CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CCOO: http://construccionyservicios.ccoo.es/Documentos_y_publicaciones/Areas_tematicas/Igualdad/Planes_de_igualdad

En este enlace se acceden a todos aquellos PI que se encuadran dentro de los sectores de ámbito de esta federación, teniendo en cuenta solamente, para esta revisión, aquellos asociados a la actividad de vigilancia privada, encontrando un total de 23 PI correspondientes a un total de 18 empresas.

Criterios de selección

En la selección para un posterior análisis en profundidad se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Que en los documentos venga recogida información relativa a los diagnósticos previos, es decir priorizar aquellos en los que se recogen datos concretos de participación de hombres y mujeres como por ejemplo: valores porcentuales en la plantilla, en las categorías profesionales, en el acceso a la formación etc.
- Qué contengan objetivos y medidas relacionadas con los factores de riesgo psicosociales: doble presencia, las posibilidades de desarrollo, la previsibilidad, inseguridad en el empleo, inseguridad en las condiciones de trabajo.
- Se incluyan propuestas novedosas en los planes de acción con actuaciones específicas sobre los puestos de trabajo objeto de la acción.

Entendemos que en los PI en los que no aparece información del diagnóstico previo pero sí que se proponen objetivos y medidas ante una determinada materia, se debe a que se han identificado situaciones discriminatorias previamente, al carecer de esta información concreta no podemos realizar ningún tipo de análisis.

Los PI analizados están diseñados para el conjunto de la plantilla de la empresa. Aunque el objeto de esta acción se ha centrado en el personal operativo para determinadas materias es conveniente tener en cuenta al resto de la plantilla, como por ejemplo para demostrar la segregación horizontal y vertical.

Algunos planes de igualdad contienen protocolos de intervención ante el acoso moral. Entendemos que la prevención de estas situaciones debe darse en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y partir necesariamente de la evaluación de riesgos psicosocial.

En cuanto a las temáticas abordadas en algunos PI, como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso psicológico y las intervenciones sobre la violencia de género, no se han abordado en el análisis ni tampoco se referencian en este documento al no poder corresponder con factores y preguntas del cuestionario utilizado.

Los PI revisados corresponden al período comprendido entre los años 2010-2019, siendo la gran mayoría el Primer plan de igualdad, es decir de las 18 empresas sólo 4 se encuentran inmersas en el II plan de igualdad. De estos 18, incluyen información del diagnóstico previo 7, correspondiendo dos de ellos a una misma empresa, es decir el II Plan de igualdad.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS?

Es significativo que en demasiadas ocasiones se manifiesta en varios PI la falta de datos, de información para poder identificar las desigualdades en las diferentes materias que se trabajan, haciendo referencia a la necesidad de generar herramientas para poder tener información rápida y concreta diferenciada por sexo, sobre el tipo de contrato, de retribución, la promoción o de siniestralidad etc.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Según APROSER (Asociación profesional de compañías privadas de Servicios de Seguridad) en el 2018 el número de vigilantes de seguridad privada en activo se ha incrementado en un 1,63%, alcanzando los 84.125 profesionales, de los cuales el 80% disfruta de una modalidad de contratación de carácter indefinido, síntoma de la histórica apuesta del sector por la calidad y estabilidad en el empleo.

Cerca de 11.000 vigilantes, el 13%, son mujeres y la edad media se mantiene en 46 años. En cuanto a la formación de este colectivo, un 8% del personal ha cursado estudios universitarios (licenciatura/diplomatura) mientras que el 92% restante tiene formación en FP, Bachillerato y Enseñanza Obligatoria.

Aterrizando en nuestra muestra de análisis, el tamaño de empresa con el que nos encontramos supera en su mayoría una plantilla de más de 500 personas, cuyo ámbito de actuación es nacional.

Podemos afirmar que el porcentaje de mujeres en las empresas analizadas oscila entre el 11-16% y la presencia masculina entre el 77-89%, es decir, los diagnósticos previos de todas los PI revisados ponen de manifiesto que el personal está compuesto mayoritariamente por hombres. La justificación que se hace de este hecho gira en torno a la misma argumentación en todos PI: en nuestro país el sector de seguridad es mayoritariamente masculino, debido a realidad sociolaboral, que ha determinado un rol profesional predominantemente masculino para el vigilante de seguridad.

Porcentajes de Hombres y Mujeres en plantilla

EMPRESA	MUJERES	HOMBRES
Empresa 1	13.2%	86.8%
Empresa 2	13.01	86.99
Empresa 3	23%	77%
Empresa 4	11%	89%
Empresa 5	16.1%	83.9%
Empresa 5 (2ª PI)	13.9%	86%
Empresa 6	20.90%	79.10%
Empresa 7	15.78%	84.2%

Fuente: ISTAS elaborada a partir de los datos de diagnóstico de planes de igualdad del sector de vigilancia privada.

En cuanto a la edad de la plantilla, tanto en hombres como en mujeres, se concentra en el tramo de edad entre 35 a 59 años, siendo importante la presencia de mujeres en relación al resto de tramos, ya que en tramos más avanzados de edad apenas están presentes y se puede explicar por la entrada reciente de las mujeres en este sector masculinizado. En esta franja de edad, las responsabilidades familiares normalmente ya se han reducido. Por otra parte, la situación económica y laboral también se

refleja en este sector, siendo un porcentaje mínimo de mujeres que buscan actualmente la Seguridad Privada como solución laboral.

ANTIGÜEDAD

En términos generales, más de la mitad las mujeres tiene una antigüedad entre 5 y 15 años, superando el porcentaje de hombres con esa antigüedad; sin embargo, en la franja de más de 15 años, el porcentaje de mujeres es mucho menor que el de los hombres con la misma antigüedad. Este hecho se explica porque el mayor volumen de incorporación de la mujer al sector de la seguridad privada se da a mediados finales de los años 90 y principios del nuevo siglo, por lo que tiene sentido que los hombres vayan acumulando años de antigüedad.

CONTRATACIÓN

El sector persigue conseguir el máximo de contrataciones indefinidas. El artículo 19 del actual convenio vigente del sector ya determina que las empresas sujetas al mismo deberán contar, al menos, con un 65% de personas empleadas indefinidas.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Aunque la información que nos muestran los diagnósticos refuerza el carácter mayoritario de la contratación indefinida tanto en hombres como en mujeres, los contratos temporales suelen corresponder en mayor medida para mujeres.

Si aterrizamos al tipo de jornada, la mayoría de contratos son de jornada completa pero las mujeres superan a los hombres en los contratos de jornada parcial.

Composición de la plantilla según tipo de contrato (% por sexo)

	Mujeres		Hombres	
Tipo de contrato	Núm.	%	Núm.	%
Indefinido TC	205	84.0	1.230	81.2
Indefinido TP	13	5.3	51	3.4
Eventual TC	5	2.0	47	3.1
Eventual TP	-	-	7	0.5
Interinidad TC	4	1.6	39	2.6
Interinidad TP	-	1.60	1	0.1
Obra y Servicio TC	12	4.9	107	7.1
Obra y Servicio TP	4	1.6	23	1.5
Formación	1	1.4	-	-
Jubilación parcial TP	-	-	9	0.6
Total	244		1.514	

Fuente: Empresa 5 (II Plan de Igualdad 2018-2022).

CATEGORIA PROFESIONAL

En todos los diagnósticos encontramos sólo una categoría profesional dónde la presencia de trabajadoras es mayor, nos referimos a personal administrativo. Las diferencias más importantes se encuentran en categorías profesionales que requieren mayor responsabilidad, como son el personal directivo y el técnico, en los que la presencia femenina es inexistente.

Respecto al personal de estructura, el porcentaje de mujeres es oscilante, abarcando hasta más de un 7O% del personal administrativo, sobre un 10% en personal de mandos intermedios, reduciéndose mucho más todavía en áreas de Dirección y respecto al personal técnico, dónde la representación de la mujer es inexistente.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES según Convenio

Grupos profesionales	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Personal Directivo, Titulado y Técnico	16	1	6.3	15	93
Personal Administrativo	24	18	75	6	25
Mandos Intermedios	38	2	5.3	36	94.7
Personal Operativo	1.674	223	13.3	1.451	86.7
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	6	-	-	6	100
	1.758	244		1.514	

Fuente: Empresa 5 (II Plan de Igualdad 2018-2022).

El personal operativo (vigilante de seguridad, de transporte etc.) está compuesto en su inmensa mayoría por trabajadores de sexo masculino. Así, la tendencia nos muestra que entre el 80 y 90% de los vigilantes de seguridad son hombres, por tanto el porcentaje de mujeres en estos puestos oscila entre el 10 y el 20%. Dentro de la categoría de personal operativo es necesario identificar posibles desigualdades en los trabajos que realizan hombres y mujeres.

Las tareas que se realizan en este puesto, aunque son similares y tanto hombres como mujeres pueden realizarlas, se destaca la capacidad negociadora y reflexiva de las mujeres ante una intervención, que tiene como consecuencias una solución más beneficiosa del conflicto para todas las partes frente a la utilización de la fuerza física empleada por los hombres en muchas ocasiones. Aun siendo las mismas tareas para hombres y mujeres, actualmente sí existe segregación de género en esta cuestión, puesto que existen circunstancias como el trato con terceros, tareas de información al público o, por ejemplo, funciones mucho más específicas como la atención y protección de la mujer en instituciones sociales que lo requieran, donde es valiosa la presencia de la mujer.[2]

2 Fuente: Memoria de resultados: “Riesgos específicos de las vigilantes de seguridad desde la perspectiva de género. Análisis de la situación actual y propuesta de prácticas preventivas”. Elabora la Federación de Servicios de UGT y la Federación de Construcción y Servicios de CCOO. Con la financiación de la FEPRL (AS-0007/2015 y AS-0005/2015).

PROMOCIÓN

La promoción, a los efectos del PI, ha de entenderse como el acceso de un trabajador o trabajadora a un puesto o categoría superior en relación con el correlativo incremento salarial.

Un único diagnóstico muestra información al respecto, mostrando un porcentaje equilibrado en las promociones realizadas en los últimos años, siendo un 57,52% de hombres y un 42,48% de mujeres, si bien en el colectivo de hombres se observaba un porcentaje superior en las promociones realizadas en niveles superiores.

FORMACIÓN

Encontramos escasas referencias a esta materia, en cuanto a datos concretos por sexo de acceso a la formación diseñada en la empresa, sólo dos diagnósticos hablan de porcentajes similares de participación, observándose una predisposición mayor en el colectivo de mujeres a realizar acciones formativas, tanto las orientadas a mejorar sus capacidades profesionales, como las destinadas al desarrollo de habilidades propias de la categoría profesional.

Formación (% por sexo)				
Participantes en acciones formativas	Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%
	145	59.4	676	44.6

Fuente: Empresa 5 (II Plan de Igualdad 2018-2022).

POLITICA RETRIBUTIVA

La política retributiva está regulada por tablas salariales fijadas en el Convenio, el salario tiene una parte fija y otra variable. En el Capítulo VII. Artículo 40 del actual convenio en vigencia se recoge la estructura económica que pasará a tener las siguientes retribuciones:

a) Sueldo base

b) Complementos:

1. Personales: antigüedad
2. De puestos de trabajo: peligrosidad, plus escolta, plus de actividad, plus de responsable de equipo de vigilancia, plus de transporte de fondos o sistemas, plus de trabajo nocturno, plus de radioscopia aeroportuaria, plus de radioscopia básica, plus de fines de semana y festivos vigilancia, plus residencia Ceuta y Melilla.
3. Cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias, plus de noche buena o Nochevieja

c) De vencimiento superior a un mes: gratificación de navidad, de julio de marzo.

d) Indemnización o suplidos: plus de distancia y transporte, plus de mantenimiento de vestuario

Además como compensación retributiva en este convenio, en su artículo 70, con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal las Empresas otorgarán a sus trabajadores de forma colectiva o individual determinados premios, considerados como motivos dignos del trabajo:

a) Actos heroicos.

b) Actos meritorios.

c) Espíritu de servicio.

d) Espíritu de fidelidad.

e) Afán de superación profesional.

f) Tirador selecto.

De acuerdo con los datos obtenidos de los PI, se observa que el personal de operativa, la retribución fija, tomando como análisis tanto el concepto de salario base, como los complementos regulados por el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, tanto hombres como mujeres se encuentran equiparados. La disparidad la encontramos respectos a otros complementos que no aparecen regulados expresamente su devengo en el Convenio Colectivo, siendo más relevante las percepciones recibidas por los hombres.

En otros PI la posible desigualdad se justifica por el hecho de que gran parte del personal masculino tiene una importantísima antigüedad, razón por la cual los salarios percibidos en la actualidad tienen complementos retributivos del que carecen las mujeres.

Empresa 1. Los datos relativos a la política retributiva en el diagnóstico muestran que existen diferencias retributivas:

El hombre vigilante de seguridad tiene un salario inferior de 1% al de la mujer vigilante de seguridad, en cambio una vigilante de seguridad Armada mujer tiene un salario inferior al del hombre vigilante de seguridad armado de un 13%. Anteriormente al 1994 el salario de un vigilante de seguridad hombre era de un 16% superior al de la mujer vigilante de seguridad.

Otro aspecto importante lo encontramos en la realización de horas extras, dónde existen también desigualdades, ya que corresponden en mayor medida a los hombres.

PORCENTAJE DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS 2013	MUJERES	HOMBRES
% Horas extras	4.7%	5.4%

Fuente: Empresa 7 porcentajes de horas extras por sexo durante el año 2013.

Pueden encontrarse posibles desigualdades en los criterios de determinados sistemas retributivos ya que puedan perjudicar a aquellas personas que se encuentren en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 8 años o discapacitados que no desempeñen actividad retribuida, cuidado de familiar hasta 2º de consaguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse y no tenga actividad retribuida, los supuestos de lactancia o las bajas por maternidad.

Empresa 7

Estudiar la posibilidad de introducir cambios en relación con los indicadores de absentismo y disponibilidad, con el fin de extraer de entre las denominadas “horas no productivas” y “horas anuales naturales” las derivadas de bajas por maternidad y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijos y familiares, evitando así que se pudiera producir un perjuicio involuntario para los trabajadores en dichas situaciones.

GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En todos los PI revisados que tratan esta materia encontramos las mismas áreas de intervención:

- Definición y actuación ante el Acoso sexual y por razón de sexo.
- Intervención ante el Acoso psicológico.
- Actuaciones de protección para la trabajadora que se encuentra en situación de embarazo y lactancia natural.
- Obligaciones e intervenciones ante puestos de trabajo ocupados por víctimas de violencia de género.

Existe alguna referencia ínfima a la necesidad de incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, anotando la importancia de hacerlo en las evaluaciones de riesgo. A nuestro entender haría falta más información en cuanto a objetivos y medidas concretas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Según los datos obtenidos en el análisis, sobre responsabilidades familiares y en cuanto a la utilización de los permisos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, como la reducción de jornada por guarda legal o el permiso de lactancia, son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a estas medidas. Si bien, es significativo el incremento de estas solicitudes dentro del grupo masculino.

Las medidas más referenciadas para abordar esta materia actúan sobre la lactancia, la protección a la maternidad, la cobertura de las bajas por maternidad, los permisos de paternidad, las excedencias, los traslados y la reducción de jornada.

Una de las medidas que recoge el capítulo IX Tiempo de trabajo del Convenio vigente del sector determina:

- Que las empresas someterán a la aprobación de la representación sindical el correspondiente horario de trabajo de su plantilla y lo coordinaran en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a la plantilla la libranza de al menos, un fin de semana al mes (sábado y domingo) salvo en los supuestos que se dictan en el mismo artículo.
- Asimismo podrán librar, al menos, una de las dos noches siguientes: 24 ó 31 de diciembre.
- Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables que será entregado a las personas afectadas y a su representación sindical un mes antes de que surta efecto.

BUENAS PRÁCTICAS

Tras los diagnósticos aparece la fase más importante. Consensuar los objetivos las medidas para llevarlos a cabo, ponen sobre la mesa el verdadero compromiso tanto de las empresas como de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

En ocasiones las actuaciones que se reflejan son meras transcripciones de aspectos recogidos ya en normativa o en convenios colectivos, también meras intenciones sobre las que no se explica cómo se tienen que desarrollar o implementar, dejando por tanto un vacío que puede convertirse en algo peligroso o simplemente caer en el olvido.

Mediante esta tabla mostramos algunos ejemplos que consideramos más concretos, incluso tangibles cuando se les han añadido indicadores de control adecuados.

Materia	Ejemplos de empresas
	Revisar y corregir los anuncios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Los datos personales como el estado civil, número de hijos, hijas etc., no serán abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la persona candidata para desempeñar el puesto en cuestión.
Acceso al empleo	Adecuar los requisitos de los puestos de trabajo en función de capacidades, aptitudes, formación y experiencia, eliminando aquellos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que puedan actuar como factores de discriminación, al asociarse a un solo género, como por ejemplo la fuerza física o la disponibilidad de viajar. Valorar que las empresas de servicios con las que trabaja la empresa principal comparten la filosofía de igualdad presente en la Empresa.
Clasificación profesional	En los procesos de selección, realizar acciones que logren que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentada.

Materia	Ejemplos de empresas
Promoción y formación	Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas / inclusión de este criterio en los procesos de selección. Ofrecer formación de reciclaje y cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral. Se podrán establecer, dentro de los cursos de formación para la promoción de personal operativo, medidas como la reserva de un porcentaje de plazas para el personal femenino, con el objeto de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan.
Retribuciones	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones).
Prevención de riesgos laborales	Analizar la siniestralidad y las enfermedades profesionales con perspectiva de género. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Conciliación	Adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares). Para los traslados un criterio será el tener en cuenta las diferentes situaciones familiares y personales. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

INFORMACIÓN CUALITATIVA.PERCEPCIONES DE LAS TRABAJADORAS Y DE LOS TRABJADORES.

Esta información ha sido recopilada en diferentes entrevistas a personas con conocimiento del sector que desarrollan su trabajo en el puesto de vigilante de seguridad, con el objetivo de profundizar en las desigualdades de género identificadas en el análisis previo de diferentes planes de igualdad de empresas del sector.

Se realizaron dos tipos de entrevistas: una primera entrevista telefónica individual (en la que participa una persona) y en segunda instancia, otra grupal presencial (se cuenta con la participación de cuatro personas). En total participan en las entrevistas 5 personas, algunas características:

- Sexo: 2 hombres y 3 mujeres.
- Edad: la edad media oscila entre los 45 y los 55 años.
- Antigüedad en el sector todas con más de 15 años de antigüedad.
- Puesto de trabajo: todas son vigilantes de seguridad, categoría profesional 4, personal operativo, según el convenio de aplicación.

Forman parte de la representación sindical todas las personas menos una y realizan su trabajo en empresas de ámbito nacional. Todas estas empresas tienen plan de igualdad, pero las personas entrevistadas refieren que la participación en el mismo ha sido mínima y consideran que los planes de igualdad son un mero trámite para cumplir con la legislación, sin aplicación práctica en la realidad.

PRINCIPALES RESULTADOS

A continuación se exponen los principales resultados de las entrevistas realizadas, por lo tanto la información que aquí se traslada está basada en su experiencia y la realidad de cada una de ellas.

Aspectos generales de la prevención de riesgos laborales

Las exposiciones a riesgos y sus consecuentes daños en las condiciones de trabajo del puesto de vigilante de seguridad afectan de la misma forma a los trabajadores y a las trabajadoras. Incluir la perspectiva de género en la prevención de las empresas del sector parece un objetivo surrealista, que quizás pueda darse sólo en grandes empresas.

Exposiciones específicas de trabajadoras como la relación de las condiciones de trabajo en períodos de embarazo o lactancia natural, los obstáculos son importantes, a la hora del ejercicio de derechos, por ejemplo, siendo apartadas del servicio en cuanto a la trabajadora comunica su estado de embarazo. Existe un riesgo intrínseco que una embarazada no debe correr aunque esté en un servicio que en principio no debería pasar nada, como en un control.

En cuanto a la uniformidad y equipos de protección las empresas se están actualizando y cuando hay un cambio de uniformidad se tienen en cuenta las diferencias corporales, sobre todo en las prendas superiores, como los jersey. Si hay problemas de adaptación se soluciona.

Acceso al sector

La proporción de mujeres y hombres en las grandes empresas oscila entre el 15% y el 85%, respectivamente. El sector de la seguridad privada está muy masculinizado y aunque puede ocurrir que se contraten a más mujeres, por determinados servicios o por las bonificaciones en su contratación, esta proporción nunca va a ser igualitaria.

Tienes que ser muy echada para adelante, sacarte el título y lanzarte a trabajar en este sector.

Las empresas de seguridad contratan según la demanda del cliente, no lo dicen abiertamente, pero éstas prefieren hombres, a pesar de que las mujeres puedan estar mejor preparadas.

A esta realidad se suman las políticas de contratación de la mayor parte de las empresas del sector: sistemas arbitrarios en los que la representación sindical no puede participar y en los que los criterio de formación, de experiencia etc.., .no se tienen en cuenta. La dirección contrata a dedo, según influencias independientemente de si eres mujer u hombre.

A la hora de la contratación el ser mujer y tener personas a su cargo es un condicionante, en las entrevistas se realizan preguntas relacionadas con estas situaciones ya que a las empresas no le interesa la conciliación laboral y personal.

En tu vida laboral, por ejemplo, si eres una chica joven y quieres trabajar te preguntan si tienes hijos o si ya eres más mayor como yo te preguntan tienes padres. Conciliar la vida familiar y laboral cuesta. Sobre todo los vigilantes de seguridad que trabajamos a turnos.

Tenemos una compañera que tiene una niña de 9 años y necesita trabajar de tarde, cuando hay hombres que les han respetado ir de tardes y a ella en cambio no le van a renovar y le dicen que "no vas a imponer tú el turno" cuando al otro se lo han puesto. "le han negado trabajar más".

A pesar de los obstáculos en el acceso al sector las mujeres que lo logran van a permanecer en el mismo. En este sentido no hay diferencias entre hombres y mujeres, pero se identifican mayores obstáculos para las trabajadoras.

Es como si llevaras una mochila por ser mujer cuando tienes que estar peleándolo siempre.

Distribución por categorías profesionales y promoción

El volumen de actividad y por tanto de trabajadores y trabajadoras del sector se concentra en la categoría de personal operativo, siendo visiblemente mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres, al contrario que en administración.

En relación a las categorías superiores, de mayor responsabilidad, la respuesta es unánime: existe una cadena importante de mandos intermedios, dónde la presencia de mujeres es casi inexistente. Las mujeres tienen graves problemas para poder promocionar y cuando existen mujeres en categorías más altas como inspectoras o coordinadoras, están ya nominadas, no se da opción ya que no existe promoción interna, no se valora a la gente formada, todo funciona a base de favores, con los mismos criterios arbitrarios que se dan en la contratación.

Yo no conozco a ninguna mujer que haya promocionado, no hay ninguna inspectora.

A pesar de que la promoción es uno de los temas que se identifican como de los más discriminatorios en los diagnósticos previos y sobre los que se proponen medidas en los planes de igualdad, en la práctica no se hace nada, poniendo en duda la utilidad de estas herramientas. La representación sindical apenas participa (sólo una de las personas entrevistadas manifiesta que ha existido participación en la confección del plan de igualdad de su empresa y lo considera adecuado), sobre todo cuando se trata de empresas de ámbito estatal y se consideran meros trámites para cumplir con la ley.

Los planes de igualdad son corta pega.

Desigualdad en las tareas o servicios

La asignación de servicios, para trabajadoras o trabajadores, viene determinada por las condiciones de la empresa que los contrata.

Existen diferencias en cuanto al tipo de actividad. En aquellas actividades más burocráticas como un control de acceso, podrán realizarlas mujeres. En cambio las actividades denominadas como policiales son para hombres, como cuando hay que hacer uso de la fuerza física y por tanto de mayor peligro. En aquellas donde se precisa una mayor capacidad para dialogar y negociar, podrán verse mujeres, pero siempre habrá más hombres, a pesar de que la normativa y los planes de igualdad obligan a una mayor proporcionalidad.

Dependiendo del servicio en el que estés tienes unas funciones u otras, unas duras y otras menos duras. Hay servicios, de tradición, como RENFE o metro en los que hay menor presencia de mujeres (masculinizado al 94%), no entienden el motivo, son servicios más policiales, de mayor riesgo y hay pocas mujeres. Diferencia entre actividad más física y burocrática.

Otra situación discriminatoria está relacionada con el uso de arma. Es un tema sensible, en el que hay que empezar mencionando que no todo el mundo quiere llevarla, pero además son las empresas las que deciden quién se puede sacar el permiso de armas (licencia tipo C), no todo el mundo tiene el derecho. Son escasas las mujeres que las llevan, al menos en las empresas de las personas entrevistadas, una media de 1% son mujeres.

Sobre la capacidad negociadora de las mujeres se plantea como una medida beneficiosa la organización de parejas mixtas, hombre y mujer, ya que permite abordar una situación conflictiva a primera instancia con una mayor diplomacia.

Antigüedad

El condicionante de posibles desigualdades viene determinado porque las mujeres se han incorporado recientemente a este sector.

La edad media de los trabajadores y las trabajadoras gira en torno a los 35 a los 50 años, encontrando diferencias en la contratación de personas jóvenes, las empresas quieren a hombres jóvenes que acaban de terminar sus estudios para enseñarles y amoldarlos a sus condiciones. Actualmente se puede identificar que la plantilla ha envejecido, las personas que tienen más antigüedad en la empresa oscilan entre 45 y 55 años.

Empresas como XXXX quieren hombres jóvenes. En general también se pueden contratar mujeres jóvenes pero en menor proporción.

Condiciones de empleo

Existe una fluctuación en la contratación, hay temporadas que hay mucha demanda de clientes y otras menos. Cuando las mujeres comienzan a entrar en el sector existía bonificación por contratarlas, actualmente se contrata tanto a hombres como a mujeres según clientes, como venimos incidiendo.

En cuanto al tipo de contrato, los más frecuentes son por obra y servicio, tanto para mujeres como para hombres. Actualmente se hacen contratos temporales a todas las personas, no se arriesgan a hacer indefinidos.

Salarios

En principio las percepciones salariales siguen lo marcado en el convenio colectivo, por lo tanto no deberían existir desigualdades, a igual categoría igual salario.

Llevar arma o no llevarla, hacer horas extras o no hacerlas, inciden en ciertas diferencias salariales que implican menor salario para las mujeres porque son las que con menor frecuencia llevan armas y porque llevan menos tiempo trabajando en el sector.

En relación a los pluses, existen empresas clientes que pagan complementos salariales y pidan expresamente hombres para cubrir los puestos de vigilantes de seguridad, sí dándose, entonces, situaciones discriminatorias.

Jornada, horario, turnos

La mayor lucha sindical son los cuadrantes, en el convenio está muy bien recogido pero en la práctica cuesta. Si el trabajo se realiza en un sitio de forma estable se puede tener un cuadrante anual, esto supone que las personas pueden organizar su vida desde enero a diciembre. Pero en la práctica hay que dar respuesta a muchas situaciones. Los turnos, los horarios etc. se establecen según el cliente y el servicio.

La flexibilidad a la hora de entrada y salida no existe. Normalmente son servicios que hay que atender 24 horas, con turnos de 8 horas de lunes a viernes y 12 horas los fines de semana. Un fin de semana libre al mes, tal y como viene recogido en el convenio.

Formación

Los resultados de la revisión de los planes de igualdad ponen de manifiesto que el porcentaje de trabajadoras que acceden a la formación es mayor que el de los hombres. Las mujeres necesitan estar mejor preparadas para poder tener más posibilidades de mantener el empleo, promocionar etc.

Las mujeres estamos más motivadas para la formación.

Las empresas están obligadas a dar anualmente 20 horas de formación. Esta formación se hace fuera del horario de trabajo y se debe pagar como horas extras. El convenio dice que todo lo que se hace fuera de la jornada laboral se pague como horas extras. Los criterios varían según empresas.

Algunas empresas las computan como horas de trabajo, incluyéndolas en el cuadrante y ya viene dado cuando se va a realizar los cursos. En otros casos la formación coincide con los días libres de las trabajadoras y de los trabajadores.

Cada empresa lo organiza como quiere, pueden ser presenciales o a distancia, semipresenciales. Esos cursos son subvencionados y en ocasiones se realizan 10 horas presenciales y las restantes deberían ser on line, pero no llegan a realizarse y se obliga a firmarlas.

Una de las quejas más reiteradas es el hecho de los porcentajes de participación en la formación siendo el 25% para las mujeres y el 75% para hombres. Independientemente del número de mujeres y hombres el porcentaje debería de ser al 50%.

Medidas de conciliación

Los problemas para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar en el sector saltan a la vista. Por un lado son las empresas las que ponen obstáculos pero también los compañeros hombres que critican a las trabajadoras que solicitan hacer uso de sus derechos.

Conciliar es imposible. Entro a trabajar a las 7 de la mañana y vuelvo a mi casa a las 7 de la tarde.

A la empresa le viene fatal y los compañeros son los peores.

En cuanto al uso de las medidas de conciliación, todas las personas entrevistadas coinciden en que son las mujeres quienes más la utilizan, aunque ahora los hombres, están cambiando.

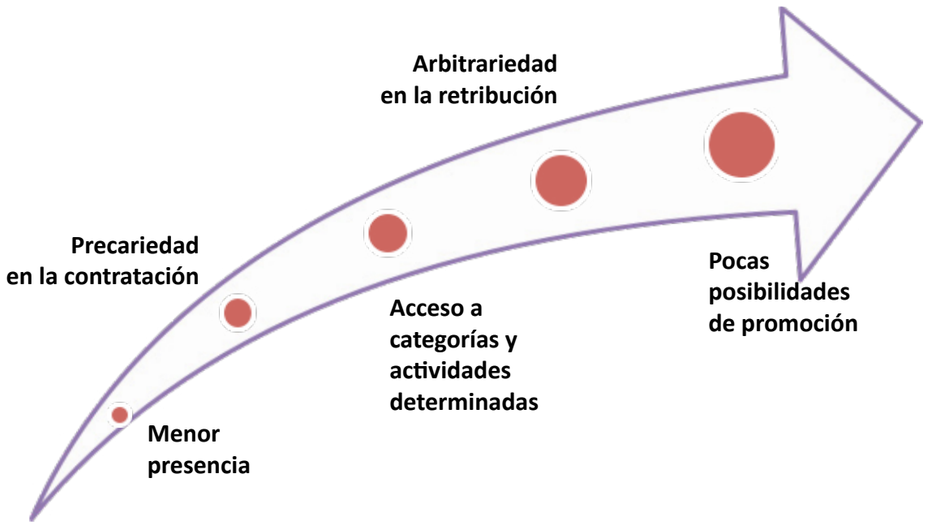
Se ponen trabas para adaptar horarios cuando se pretende conciliar. En cambio no hay problemas cuando algún trabajador lo solicita sin ningún tipo de causa objetiva.

Medidas generales

- En cuanto a mejorar las desigualdades relacionadas con el acceso, promoción, formación etc. las propuestas son claras: por un lado se necesita una mayor participación de las mujeres y por otro se debe incluir un artículo en el convenio colectivo en el que se regule las contrataciones de hombres y mujeres al 50-50%.
- Asimismo, recoger en los planes de igualdad un porcentaje obligatorio para cubrir en los puestos de trabajo y categorías dónde la presencia de mujeres sea menor.
- Crear canales de comunicación de desigualdades o situaciones discriminatorias que garanticen el anonimato y confidencialidad, en todo el proceso de actuación. Esta medida surge tras la experiencia de una de las personas entrevistadas:

CONCLUSIONES

Las mujeres del sector de la seguridad privada tienen:



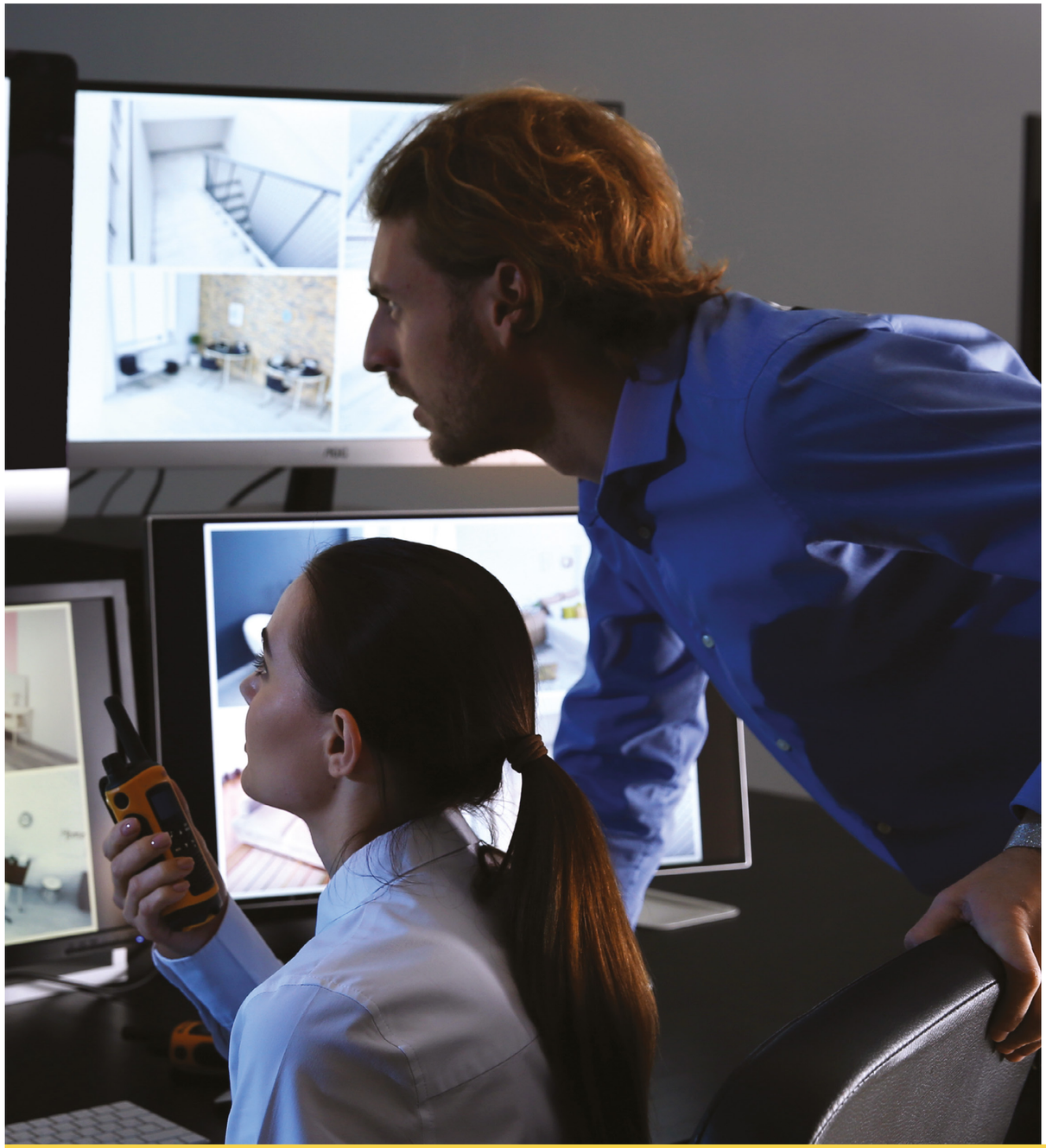
El esquema anterior muestra las desigualdades que se han identificado en el análisis de los diagnósticos y PI que se han tomado como referencia, refrendados posteriormente por la experiencia de las personas entrevistadas.

Podríamos decir que el puesto de vigilante de seguridad está fuertemente masculinizado, con una importante segregación de las actividades que realizan hombres y mujeres. Los estereotipos de género, que se manifiestan en las políticas de contratación de las empresas clientes, son un obstáculo importante a salvar para conseguir una participación más equilibrada entre mujeres y hombres en el sector y en el puesto de vigilante de seguridad.

Una mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial junto con las escasas posibilidades de promoción, a pesar de estar mejor formadas, siendo imposible participar en los niveles de dirección cerrarían unas condiciones de trabajo peores y desiguales.

La desconfianza sobre herramientas como los diagnósticos y planes de igualdad es manifestada abiertamente, enfatizando la escasa participación de la representación sindical en los mismos e insistiendo en que el único objetivo de los mismos es cumplir con lo previsto en la normativa y en los convenios colectivos.

En relación a los diagnósticos y planes de igualdad, se manifiesta de forma generalizada, la falta de información de cómo se distribuyen las materias a diagnosticar por sexo. Es necesario abordar este problema ya que de otra manera no se tendrá una base fiable de qué y donde se dan las desigualdades y las situaciones discriminatorias. Hay que empezar por dotar de herramientas ágiles de tratamiento de la información diferenciada por sexo, cuya actualización se realice de forma periódica, siendo necesaria la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de las empresas del sector.



SEGUNDO. Exposición a factores de riesgo psicosocial

INFORMACIÓN CUANTITATIVA. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

Como parte de este proyecto, concretamente en la Fase 2 dentro del trabajo de campo, se ha estudiado la exposición a los factores psicosociales, dentro de las actividades de seguridad privada, concretamente en el puesto de trabajo de vigilante de seguridad.

Para ello, se ha utilizado el cuestionario e instrucciones sobre análisis de resultados, de la versión para sensibilización de la metodología CoPsoQ-istas21 V2. El cuestionario incluye 30 preguntas, (con diferentes opciones de respuesta cada una) dividido en varios bloques.

Con el fin de llegar a un mayor número de personas, la distribución del cuestionario se ha hecho "on line". Previamente a la distribución se ha elaborado y distribuido una campaña de información-sensibilización, dirigida, por un lado a las posibles personas intermediarias y la persona destinataria final del estudio, y por tanto del cuestionario. Esta información se ha elaborado por ISTAS, en colaboración con el personal técnico de la federación y se ha distribuido por email y por Whatsapp.

El cuestionario se ha elaborado en la herramienta "formularios" de Google, y una vez creado, se ha distribuido el enlace por diversas vías telemáticas.

DATOS DEL ESTUDIO

211 cuestionarios recopilados en fechas comprendidas entre los días 8 y 14 de Julio de 2019.

RESULTADOS

La metodología, en su versión corta, evalúa a través de 30 preguntas que contiene el cuestionario, 15 dimensiones (factores) psicosociales que los estudios poblacionales que sustentan el método, muestran que son las que más prevalecen en la población trabajadora.

GLOBALES

En primer lugar, reflejamos a través de la siguiente tabla los datos de exposición globales, para el conjunto de las dimensiones que mide esta versión de la metodología (15), indicando la situación de exposición, según interpreta la metodología: favorable para la salud (verde), intermedia para la salud (amarillo), o desfavorable para la salud (rojo).Esta misma información se ofrece por separado, para la totalidad del grupo estudiado, para mujeres y para hombres, según los datos obtenidos en los 211 cuestionarios recopilados.

Hay que destacar que aunque el total de cuestionarios ha sido de 211, la suma de los cuestionarios rellenados por mujeres (39) y hombres (170), no dan ese resultado, porque hay dos cuestionarios que han contestado erróneamente a la pregunta sobre sexo: el cuestionario 39, que no ha respondido a esta pregunta y el cuestionario 173 que ha respondido las dos respuestas (hombre/mujer).

Dimensión psicosocial	Porcentajes globales N= 211			Porcentajes mujeres N= 39			Porcentajes hombres N= 170		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Exigencias cuantitativas	18%	31%	50%	13%	23%	64%	19%	32%	47%
Doble presencia	8%	26%	66%	5%	26%	69%	9%	26%	65%
Exigencias emocionales	5%	13%	82%	3%	10%	87%	5%	14%	81%
Ritmo de trabajo	5%	22%	73%	3%	15%	82%	6%	24%	71%
Influencia	12%	18%	70%	15%	15%	69%	11%	18%	71%
Posibilidades de desarrollo	20%	28%	51%	26%	18%	56%	19%	30%	51%
Sentido del trabajo	8%	28%	64%	18%	26%	56%	6%	28%	66%
Claridad de rol	10%	25%	64%	8%	28%	64%	11%	24%	65%
Conflicto de rol	6%	25%	70%	0%	28%	72%	7%	24%	69%
Previsibilidad	34%	41%	41%	36%	38%	26%	34%	41%	25%
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	21%	15%	63%	18%	15%	67%	22%	15%	62%
Inseguridad sobre el empleo	11%	14%	74%	5%	8%	87%	13%	15%	72%
Confianza vertical	14%	29%	56%	15%	23%	62%	13%	31%	56%
Justicia	27%	35%	38%	31%	41%	28%	25%	33%	42%
Calidad de liderazgo	30%	26%	44%	38%	33%	28%	28%	24%	48%

A continuación se expone el análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios rellenados, indicando los factores psicosociales con exposición más elevada para el conjunto, sin diferenciar los resultados según sexo.

Teniendo en cuenta aquellos factores en los que más del 50% de las personas que han respondido la encuesta se encuentran en la peor situación para su salud (en rojo), obtenemos la siguiente tabla:

Dimensión psicosocial	% en la peor situación para su salud (rojo)	Número de personas (211)
Exigencias emocionales	82%	N= 173
Inseguridad sobre el empleo	74%	N= 157
Ritmo de trabajo	73%	N= 153
Influencia	70%	N= 148
Conflicto de rol	70%	N= 147
Doble presencia	66%	N= 139
Claridad de rol	64%	N= 136
Sentido del trabajo	64%	N= 135
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	63%	N= 133
Confianza vertical	56%	N= 119
Posibilidades de desarrollo	51%	N= 108

En función de estos resultados, a continuación se expondrá la información de los once factores psicosociales que muestra la tabla anterior.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad…), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?
- ¿En qué medida Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

Posible origen. En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Un ejemplo de exposición sería cuando se trabaja, día tras día, durante largas horas, con personas de dependen de ti para hacer sus funciones básicas.

Un 82% manifiestan que siempre o muchas veces, en su trabajo tienen que ocuparse de problemas personales de otros, y/o su trabajo es desgastador emocionalmente.

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

LAS PREGUNTAS QUE MIDEN ESTA DIMENSIÓN

¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por:

- si te despiden o no te renuevan el contrato?
- lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un ejemplo de exposición puede darse cuando la contratación temporal es la forma habitual de establecer la relación laboral.

Un 74% manifiestan que en gran medida o en buena medida, en estos momentos están preocupad@s por si no les renuevan el contrato y/o lo difícil que sería encontrar otro trabajo.

RITMO DE TRABAJO

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido?
- ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

Posible origen. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes…).

Un ejemplo de exposición sería cuando tenemos que subir el ritmo de trabajo porque hay una demanda de producción pero la plantilla sigue siendo la misma y las exigencias de calidad y demás condiciones son las mismas.

Un 73% manifiesta que siempre o muchas veces tiene que trabajar muy rápido y/o el ritmo de trabajo es algo durante toda la jornada.

INFLUENCIA

Definición. Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y su cantidad (el qué) y en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear (el cómo).

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia:

- tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?
- tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Ejemplo de exposición: no poder participar en la toma de decisiones de aspectos básicos de nuestro trabajo como la cantidad de trabajo que se nos asigna, la forma de hacer el trabajo, etc.

El 70% manifiestan que sólo alguna vea o nunca tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo y/o sobre cómo realizan su trabajo

CONFLICTO DE ROL

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...?

- se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

Posible origen y ejemplos de exposición. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local…), o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo

El 70% contestan que en gran medida o en buena medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo y/o tienen que hacer cosas que creen que deberían hacerse de otra manera.

DOBLE PRESENCIA

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia

- hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
- sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Un ejemplo de exposición sería el alargamiento habitual de la jornada (por decisión unilateral de la empresa) que nos impide asumir las necesarias responsabilidades domésticas y familiares.

Un 66% responden que siempre o muchas veces necesitan estar en la empresa y en la casa a la vez y/o su trabajo les ocupa tanto tiempo que perjudica en sus tareas domésticas y familiares.

CLARIDAD DE ROL

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo tiene objetivos claros?
- sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Cuando no tenemos claros los objetivos de nuestro trabajo, las tareas que nos corresponden, las responsabilidades, etc.

Un 74% responden que en ninguna media o en ningún caso su trabajo tiene objetivos claros y/o saben exactamente que se espera de ellos en el trabajo.

SENTIDO DEL TRABAJO

Definición. Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje…etc), lo que ayuda de una forma más

positiva sus exigencias.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tus tareas tienen sentido?
- las tareas que haces te parecen importantes?

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Un ejemplo de exposición sería cuando no sabemos la utilidad que tienen las tareas que realizamos porque ni siquiera conocemos qué relación tienen con el producto o servicio final.

El 64% contestan que en alguna media o en ningún caso sus tareas tienen sentido y/o las tareas que hacen les parecen importantes.

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario…)

Las preguntas que miden esta dimensión

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por...:

- … si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
- …si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?

Posible origen y ejemplos de exposición. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el fututo (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE…); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en mismo sector o territorio…). Como la anterior, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

El 63% manifiestan que en gran media y en buena medida están preocupados o preocupadas por si les cambian el horario contra su voluntad y/o por si les varían el salario.

CONFIANZA VERTICAL

Definición. La confianza es la seguridad que se tiene de que la dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿En qué medida...
- confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?
- te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

Posible origen. Tiene que ver con la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión.

El origen de la falta de confianza tiene mucho que ver con la experiencia previa de justicia organizacional y, ésta, con las prácticas de gestión laboral más relacionadas con el trato equitativo y la transparencia.

Un ejemplo de exposición sería cuando no te puedes fiar de la información de la dirección

El 56 % responde que en alguna medida o en ningún caso, confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo y/o se pueden fiar de la información procedente de la dirección.

POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Definición. Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

Posible origen. Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Un ejemplo de exposición sería que nuestro trabajo esté compuesto por un conjunto de tareas totalmente estandarizadas y repetitivas que no nos permita aplicar nuestras habilidades y conocimientos ni adquirir nuevos.

El 51% responde que en alguna medida o en ningún caso su trabajo les permite aprender cosas nuevas, y/o le permite aplicar sus habilidades y conocimiento.

POR SEXO

A continuación se expone el análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios rellenados, indicando los factores psicosociales con exposición más elevada para el colectivo de mujeres.

Dicha tabla muestra los datos de exposición del colectivo mujeres, 39 cuestionarios, a cada una de las 15 dimensiones de los riesgos psicosociales, expresados en números absolutos.

Dimensión psicosocial	% en la peor situación para su salud (rojo)	Número de mujeres (39)
Exigencias emocionales	87%	N= 34
Inseguridad sobre el empleo	87%	N= 34
Ritmo de trabajo	82%	N= 32
Conflicto de rol	72%	N= 28
Doble presencia	69%	N= 27
Influencia	69%	N= 27
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	67%	N= 26
Exigencias cuantitativas	64%	N= 25
Claridad de rol	64%	N= 25
Confianza vertical	62%	N=24
Posibilidades de desarrollo	56%	N= 22
Sentido del trabajo	56%	N= 22

En función de estos resultados, a continuación se expondrá la información de los doce factores psicosociales que muestra la tabla anterior.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad…), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?
- ¿En qué medida Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

Posible origen. En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Un ejemplo de exposición sería cuando se trabaja, día tras día, durante largas horas, con personas de dependen de ti para hacer sus funciones básicas.

Un 87% manifiestan que siempre o muchas veces, en su trabajo tienen que ocuparse de problemas personales de otros, y/o su trabajo es desgastador emocionalmente.

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por:

- si te despiden o no te renuevan el contrato?
- lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un ejemplo de exposición puede darse cuando la contratación temporal es la forma habitual de establecer la relación laboral.

Un 87% manifiestan que en gran medida o en buena medida, en estos momentos están preocupad@s por si no les renuevan el contrato y/o lo difícil que sería encontrar otro trabajo.

RITMO DE TRABAJO

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido?
- ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

Posible origen. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes…).

Un ejemplo de exposición sería cuando tenemos que subir el ritmo de trabajo porque hay una demanda de producción pero la plantilla sigue siendo la misma y las exigencias de calidad y demás condiciones son las mismas.

Un 82% manifiesta que siempre o muchas veces tiene que trabajar muy rápido y/o el ritmo de trabajo es algo durante toda la jornada.

CONFLICTO DE ROL

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

Posible origen y ejemplos de exposición. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local…), o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo

El 72% contestan que en gran medida o en buena medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo y/o tienen que hacer cosas que creen que deberían hacerse de otra manera.

DOBLE PRESENCIA

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia

- hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez"?
- sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Un ejemplo de exposición sería el alargamiento habitual de la jornada (por decisión unilateral de la empresa) que nos impide asumir las necesarias responsabilidades domésticas y familiares.

Un 69% responden que siempre o muchas veces necesitan estar en la empresa y en la casa a la vez y/o su trabajo les ocupa tanto tiempo que perjudica en sus tareas domésticas y familiares.

INFLUENCIA

Definición. Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y su cantidad (el qué) y en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear (el cómo).

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia

- tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?
- tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Ejemplo de exposición: no poder participar en la toma de decisiones de aspectos básicos de nuestro trabajo como la cantidad de trabajo que se nos asigna, la forma de hacer el trabajo, etc.

El 69% manifiestan que sólo alguna vea o nunca tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo y/o sobre cómo realizan su trabajo

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario…)

Las preguntas que miden esta dimensión

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por...:

- … si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
- …si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?

Posible origen y ejemplos de exposición. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el fututo (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresa-

rial, externalización de un puesto o servicio, un ERE…); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en mismo sector o territorio…). Como la anterior, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

El 67% manifiestan que en gran media y en buena medida están preocupados o preocupadas por si les cambian el horario contra su voluntad y/o por si les varían el salario.

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.. Se relacionan estrechamente con el ritmo, (con el que comparten origen en muchos casos) y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia…

- la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a trabajar más) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Un ejemplo de exposición sería tener más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

El 64% responden que siempre o muchas veces, la distribución de las tareas es irregular y provoca que se les cumule el trabajo y/o solo alguna vez o nunca tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo.

CLARIDAD DE ROL

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo tiene objetivos claros?
- sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Cuando no tenemos claros los objetivos de nuestro trabajo, las tareas que nos corresponden, las responsabilidades, etc.

Un 64% responden que en ninguna media o en ningún caso su trabajo tiene objetivos claros y/o saben exactamente que se espera de ellos en el trabajo.

CONFIANZA VERTICAL

Definición. La confianza es la seguridad que se tiene de que la dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?
- te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

Posible origen. Tiene que ver con la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión.

El origen de la falta de confianza tiene mucho que ver con la experiencia previa de justicia organizacional y, ésta, con las prácticas de gestión laboral más relacionadas con el trato equitativo y la transparencia.

Un ejemplo de exposición sería cuando no te puedes fiar de la información de la dirección

El 62 % responde que en alguna medida o en ningún caso, confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo y/o se pueden fiar de la información procedente de la dirección.

POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Definición. Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

Posible origen. Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Un ejemplo de exposición sería que nuestro trabajo esté compuesto por un conjunto de tareas totalmente estandarizadas y repetitivas que no nos permita aplicar nuestras habilidades y conocimientos ni adquirir nuevos.

El 56 % responde que en alguna medida o en ningún caso su trabajo les permite aprender cosas nuevas, y/o le permite aplicar sus habilidades y conocimiento.

SENTIDO DEL TRABAJO

Definición. Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje…etc), lo que ayuda de una forma más positiva sus exigencias.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tus tareas tienen sentido?
- las tareas que haces te parecen importantes?

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Un ejemplo de exposición sería cuando no sabemos la utilidad que tienen las tareas que realizamos porque ni siquiera conocemos qué relación tienen con el producto o servicio final.

El 56 % contestan que en alguna media o en ningún caso sus tareas tienen sentido y/o las tareas que hacen les parecen importantes.

A continuación se expone el análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios rellenados, indicando los factores psicosociales con exposición más elevada para el colectivo de hombres.

Dicha tabla muestra los datos de exposición del colectivo hombres, 170 cuestionarios, a cada una de las 15 dimensiones de los riesgos psicosociales, expresados en números absolutos.

Dimensión psicosocial	% en la peor situación para su salud (rojo)	Número de hombres (170)
Exigencias emocionales	81%	N= 138
Inseguridad sobre el empleo	72%	N= 123
Ritmo de trabajo	71%	N= 120
Influencia	71%	N= 120
Conflicto de rol	69%	N= 117
Sentido del trabajo	66%	N= 113
Claridad de rol	65%	N= 111
Doble presencia	65%	N= 110
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	62%	N= 106
Confianza vertical	56%	N=95
Posibilidades de desarrollo	51%	N= 86

En función de estos resultados, a continuación se expondrá la información de los once factores psicosociales que muestra la tabla anterior.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad…), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?
- ¿En qué medida Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

Posible origen. En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Un ejemplo de exposición sería cuando se trabaja, día tras día, durante largas horas, con personas de dependen de ti para hacer sus funciones básicas.

Un 81% manifiestan que siempre o muchas veces, en su trabajo tienen que ocuparse de problemas personales de otros, y/o su trabajo es desgastador emocionalmente.

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por:

- si te despiden o no te renuevan el contrato?
- lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un ejemplo de exposición puede darse cuando la contratación temporal es la forma habitual de establecer la relación laboral.

Un 72% manifiestan que en gran medida o en buena medida, en estos momentos están preocupad@s por si no les renuevan el contrato y/o lo difícil que sería encontrar otro trabajo.

RITMO DE TRABAJO

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Las preguntas que miden esta dimensión

- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido?
- ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

Posible origen. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes…).

Un ejemplo de exposición sería cuando tenemos que subir el ritmo de trabajo porque hay una demanda de producción pero la plantilla sigue siendo la misma y las exigencias de calidad y demás condiciones son las mismas.

Un 71% manifiesta que siempre o muchas veces tiene que trabajar muy rápido y/o el ritmo de trabajo es algo durante toda la jornada.

INFLUENCIA

Definición. Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y su cantidad (el qué) y en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear (el cómo).

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia

- Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?
- Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Ejemplo de exposición: no poder participar en la toma de decisiones de aspectos básicos de nuestro trabajo como la cantidad de trabajo que se nos asigna, la forma de hacer el trabajo, etc.

El 71% manifiestan que sólo alguna vea o nunca tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo y/o sobre cómo realizan su trabajo

CONFLICTO DE ROL

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

Posible origen y ejemplos de exposición. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local…), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo

El 69 % contestan que en gran medida o en buena medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo y/o tienen que hacer cosas que creen que deberían hacerse de otra manera.

SENTIDO DEL TRABAJO

Definición. Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje…etc), lo que ayuda de una forma más positiva sus exigencias.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tus tareas tienen sentido?
- las tareas que haces te parecen importantes?

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Un ejemplo de exposición sería cuando no sabemos la utilidad que tienen las tareas que realizamos porque ni siquiera conocemos qué relación tienen con el producto o servicio final.

El 66 % contestan que en alguna media o en ningún caso sus tareas tienen sentido y/o las tareas que hacen les parecen importantes.

CLARIDAD DE ROL

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo tiene objetivos claros?
- sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Cuando no tenemos claros los objetivos de nuestro trabajo, las tareas que nos corresponden, las responsabilidades, etc.

Un 65 % responden que en ninguna media o en ningún caso su trabajo tiene objetivos claros y/o saben exactamente que se espera de ellos en el trabajo.

DOBLE PRESENCIA

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿Con qué frecuencia

- hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
- sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Un ejemplo de exposición sería el alargamiento habitual de la jornada (por decisión unilateral de la empresa) que nos impide asumir las necesarias responsabilidades domésticas y familiares.

Un 65 % responden que siempre o muchas veces necesitan estar en la empresa y en la casa a la vez y/o su trabajo les ocupa tanto tiempo que perjudica en sus tareas domésticas y familiares.

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario…).

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En estos momentos, estás preocupado o preocupada por...:

- … si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
- …si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?

Posible origen y ejemplos de exposición. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el fututo (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE…); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en mismo sector o territorio…). Como la anterior, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

El 62 % manifiestan que en gran media y en buena medida están preocupados o preocupadas por si les cambian el horario contra su voluntad y/o por si les varían el salario.

CONFIANZA VERTICAL

Definición. La confianza es la seguridad que se tiene de que la dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?
- te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

Posible origen. Tiene que ver con la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión.

El origen de la falta de confianza tiene mucho que ver con la experiencia previa de justicia organizacional y, ésta, con las prácticas de gestión laboral más relacionadas con el trato equitativo y la transparencia.

Un ejemplo de exposición sería cuando no te puedes fiar de la información de la dirección

El 56 % responde que en alguna medida o en ningún caso, confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo y/o se pueden fiar de la información procedente de la dirección.

POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Definición. Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Las preguntas que miden esta dimensión

¿En qué medida...

- tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

Posible origen. Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Un ejemplo de exposición sería que nuestro trabajo esté compuesto por un conjunto de tareas totalmente estandarizadas y repetitivas que no nos permita aplicar nuestras habilidades y conocimientos ni adquirir nuevos.

El 51 % responde que en alguna medida o en ningún caso su trabajo les permite aprender cosas nuevas, y/o le permite aplicar sus habilidades y conocimiento.

INFORMACIÓN CUALITATIVA. ORIGEN DE LAS EXPOSICIONES

La información de este documento se organiza en dos bloques diferenciados: por un lado los resultados de la entrevista personal (realizada por vía telefónica) y por otro lado, los resultados de la entrevista grupal (realizada de forma presencial).

INTRODUCCIÓN

Previamente a la realización de la entrevista, se ha enviado por correo electrónico, a la persona entrevistada un guión de las preguntas y siguiendo la metodología utilizada y las instrucciones de sus manuales, una vez se han identificado las exposiciones donde más de la mitad de la población estudiada se encuentra en la peor situación para su salud (en rojo), el paso siguiente consiste en trabajar la información pormenorizada de cada una de las dimensiones identificadas, y la información relativa a las condiciones de empleo y trabajo.

En la primera parte de la entrevista ya se han trabajado de forma muy detallada estas condiciones de empleo y trabajo, por lo que lo relacionado con esta información, no se repite en la transcripción de esta parte de la entrevista.

Esta segunda parte de la entrevista se corresponde con una parte diferenciada del proyecto, y consiste en interpretar los resultados de los cuestionarios que se han distribuido. La persona entrevistada no ha participado rellenando los cuestionarios.

Se hace una pequeña introducción sobre la metodología utilizada y el cuestionario como herramienta para la toma de datos.

Cuestionario dirigido a Vigilantes de seguridad, sin tener más información que el sexo y el puesto que ocupan.

OBJETIVOS

Siguiendo la metodología CoPsoQ-Istas21, tras la obtención de la información cuantitativa, a través de los cuestionarios, el objetivo de esta parte del proyecto es interpretar las condiciones de trabajo que se pueden encontrar en el origen de las exposiciones identificadas.

METODOLOGÍA

Para ello, en primer lugar, con el informe de resultados de la parte cuantitativa del proyecto y, fundamentalmente teniendo en cuenta las conclusiones del mismo, se ha elaborado un guión para las entrevistas, que se han enviado por correo electrónico, con unos días de antelación a la entrevista

Se han realizado dos entrevistas diferentes, la primera por vía telefónica, debido a que la personas informante clave, reside en localidad diferente a la de las técnicas que realizan la entrevista.

La segunda entrevista es grupal y se realiza de forma presencial en los locales de CCOO PV.

La persona entrevistadora, utiliza inicialmente como guión de la entrevista el mismo documento enviado a las personas informantes clave, con ciertas anotaciones que no constan en el documento original, con el fin de guiar la entrevista, según los contenidos que van surgiendo en la misma.

PRINCIPALES RESULTADOS

PRIMERO. En la primera parte de la entrevista se ha ahondado en las condiciones socio demográficas del colectivo objeto de estudio, entre ellas, ha quedado suficientemente argumentado el hecho de que a pesar de que la distribución del cuestionario ha sido generalizado y no se ha dirigido a ningún grupo focal previo, sino que la distribución ha sido aleatoria, se observa que de los 211 cuestionarios rellenados, solo 29 los han rellenado mujeres; la información cuantitativa y cualitativa, confirma que el poncentaje de mujeres en este colectivo ronda el 15%, mientras que la representación de hombres se sitúa en torno al 85%.

SEGUNDO. De las 15 dimensiones psicosociales que identifica y mide esta versión de la metodología, Hay cuatro en los que mujeres y hombres responden se sitúan prácticamente en los mismos porcentajes de exposición, por ello este bloque de la entrevista se dedica a este grupo de exposiciones:

Altas exigencias emocionales

Un 82% manifiestan que siempre o muchas veces, en su trabajo tienen que ocuparse de problemas personales de otros, y/o su trabajo es desgastador emocionalmente.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Se confirma la alta exposición a exigencias emocionales. Las personas entrevistadas nos explican que en su día a día interactúan con muchísima gente y cada una de esas personas requiere algo diferente de ti, la mayoría de las veces, varias personas a la vez:

- Por un lado respecto de las personas usuarias del servicio dónde estás, les preguntan, les muestran enfado, les increpan, etc. Cuando una persona usuaria entra a una instalación, la primera cara con la que se encuentra, es la del puesto de vigilante, y además como si fueses una barrera, por tu uni-

forme y por tu presencia, tú le estás diciendo a las personas instintivamente que no van a entrar si tú no les dejas entrar. Ya seas trabajador o viajero, esa es la primera impresión. Son el filtro de entrada, como la barrera inicial, y reciben las broncas por el enfado que la persona usuaria tiene con algún servicio.

Por ejemplo estás en un centro comercial y cuando te llaman, para que actúes es porque alguien ha robado algo La persona que lo ha hecho te va a cuestionar, va a mentir sobre lo que ha pasado y encima tú no estás protegido jurídicamente, te están pidiendo tareas de policía, sin su protección jurídica. La carga que te llevas cuando hay una incidencia, es mucha, y siempre con la duda de si luego te van a apoyar jurídicamente sobre cómo has actuado.

- Por otro lado, respecto de tus propios compañeros, uno de se queja del otro de allá. Tienes que batallar con tus propios compañeros, aparte si uno se ausenta por cualquier motivo aunque sea para ir al baño, tienes que encargarte de tu trabajo más el suyo.

  Cuando se trabaja en equipo, cuando tú llegas a ese grupo, tienes que encajar dentro para trabajar con ellos, y si el grupo no quiere no vas a encajar, esto psicológicamente te desgasta mucho. Si además tú eres mujer, te expones desde el principio a ver qué piensan de ti, si vas de guapilla, de listilla de macho, eso desde el principio, a ver qué piensan de ti. A ver cómo encajas tú ahí en ese grupo y luego a ver cómo encajas en esa empresa, cuesta mucho, cuesta mucho. A ver cómo te adaptas o cómo te aceptan en el lugar donde haces tu trabajo.

- Respecto de los jefes, estás supeditados a un montón de jefes, de tu propia empresa y de la otra, donde desempeñas tu trabajo.

  Tendrían que servir de intermediario con el resto de jefes de la empresa donde haces tu trabajo, pero eso no lo hacen, a ti te puede venir cualquier persona (usuaria, compañero, o jefe) en cualquier momento a recriminarte lo que quiera.

Conclusión Este es un trabajo en el que estás todo el rato en contacto con personas, tú estás para hacer un trabajo como si fueras un mueble, te llegan cuestiones que a ti ni te van ni te vienen y tú no puedes decir, “esto no va conmigo”, que te lo solucione quien toca, que no soy yo.

Frase destacada: “Es mas desgastador emocionalmente los turnos de día, que los de noche, porque aunque haces tu trabajo de vigilante, no trabajas con personas, no te tienes que enfrentar con nadie, salvo que venga el malo”.

Medidas preventivas

¿Cómo se podría actuar frente a estas altas exigencias emocionales? Está claro que trabajar con personas lo lleva el propio puesto de trabajo y eso no se va a poder evitar. No obstante, proponen como medidas que ya adoptan, cambiar al turno de noche y sola, sin tener que estar con un grupo de compañeros ni con gente a tu alrededor.

Otra medida que se aplica a veces, es estar en una zona donde estés sola, un rato cada cierto tiempo a lo largo de tu jornada. Es una forma de descansar durante un rato de esa presión que te impone la gente.

De forma suplementaria, la formación en habilidades para saber gestionar los problemas que te transmiten las personas usuarias.

Inseguridad sobre el empleo

Un 74% manifiestan que en gran medida o en buena medida, en estos momentos están preocupad@s por si no les renuevan el contrato y/o lo difícil que sería encontrar otro trabajo.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

- Por un lado se identifica como una preocupación típica de personas que acaban de empezar, ya que los contratos iniciales son por obra o servicio, que se van encadenando hasta que al final, cuando llevan 3 años, les hacen un contrato indefinido. Por otro lado, cuando cumplen 7 meses de antigüedad, pasas a ser subrogable y ya te tienen que mantener. Aquí hay cierta estabilidad, el problema es que tú pasas de una empresa a otra y a veces puede ser a mejor o no, esa es la gran inestabilidad que tiene nuestro trabajo.

- Otro aspecto que se comenta es el de las empresas cliente. La continuidad depende de que haya trabajo, de que el cliente siga contratando con la empresa de seguridad. La empresa, tiene que tener un abanico de clientes estables, para tener continuidad de demanda de vigilantes y poder hacer contratos de forma continuada.

- Cuando viene una demanda de repente porque hay que cubrir un evento determinado, primero se tira de la plantilla que quiere hacer horas extras, luego de las personas que no han llegado a cómputo de jornada, y si después de eso, siguen quedando puestos por cubrir, se contrata persona externo. Siempre se está a expensas de lo que la empresa cliente opine.

- También se comenta como aspecto a tener en cuenta, que es un puesto de trabajo que se está redirigiendo hacia la tecnología, donde antes había cinco personas, ahora tienes dos cámaras y menos personas trabajando. Son centros de vigilancia.

- En último lugar, cuando vas cumpliendo años, tienes el temor de la edad, porque ya no interesas, bueno y si eres mujer, en este mundo no has interesado ni con 25, ni con 35, ni con 50. Ya no interesas y en cualquier momento el cliente se puede inventar lo que quiera para conseguir que no vuelvas a ese puesto. La empresa de seguridad privada buena, busca cuando oferta trabajo, profesionales sin experiencia, sin formación, muy joven, porque así hacen lo que quieren con ellos. En este trabajo con 60 años eres viejo.

Conclusión Hasta los 3 años de antigüedad, los contratos son por obra o servicio, encadenados. Están muy supeditados a lo que establezca la empresa cliente, a sus exigencias, requisitos, etc. Es un tipo de trabajo en el que la mayor edad y la experiencia, normalmente va en contra.

Frase destacada: “La empresa de seguridad privada buena, busca cuando oferta trabajo, profesionales sin experiencia, sin formación, muy joven, porque así hacen lo que quieren con ellos. En este trabajo con 60 años eres viejo. “

Medidas preventivas

Estas condiciones las impone el cliente y la empresa elije si quiere pasar por ahí o no. Se debería controlar el tema de las horas extra, no puede ser que haya gente que no cubre las horas totales y que hora tenga horas extra a punta pala. Primero que se asegure que todo el mundo tiene cubierta su jornada mínima y luego ya que se adjudiquen horas extras a quien quiera y pueda. Es un tema en el que no

se quiere entrar, no quieren que se denuncie. Si quitaras las horas, se solucionaría en gran parte este problema.

El ofrecimiento de horas extra se hace de forma oculta, no es una información pública, se negocia en corritos aparte, se debería negociar en los espacios creados para ello.

Ritmo de trabajo

Un 73% manifiesta que siempre o muchas veces tiene que trabajar muy rápido y/o el ritmo de trabajo es algo durante toda la jornada.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Se identifica que este hecho depende de dónde esté situado el puesto de trabajo, y además de ello, el momento específico de la jornada. Por ejemplo, en un metro, en cercanías, hay momentos altos de trabajo, cuando todas las personas se desplazan para trabajar y vuelven del trabajo a su casa.

En general en cualquier sitio, hay picos, en los que se tiene que atender varias cosas a la vez: desde una alarma, el control del personal que entra o sale del local o edificio, las preguntas de las personas usuarias, y un largo etecé.

Medidas preventivas.

La única forma de aliviar esta situación en la que en momentos puntuales falta personal para atender todas esas exigencias contemporáneas, es aprender a priorizar, esto lo da la experiencia. También comunicar estas situaciones a los mandos inmediatos, para que puedan echar una mano.

Influencia

El 70% manifiestan que sólo alguna vea o nunca tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo y/o sobre cómo realizan su trabajo

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Es un tipo de trabajo que no permite tener iniciativas, si en alguna ocasión muy excepcional les preguntan su parecer, aunque se dé, luego no sirve de nada, primero porque no te hacen caso y luego porque viene otro que no hace el trabajo y se le valora mejor.

Se puede influir en cierta medida sobre cómo hacer el trabajo sólo si no formas parte de un equipo, si trabajas en equipo la capacidad de influir es mínima.

Te pueden enviar de un sitio para otro y no puedes hacer nada, lo único que se puede hacer cuando les envían fuera de casa, para que se den cuenta de la falta de organización que tienen es, pasar el kilometraje, entonces ya no les vuelven a enviar lejos.

Conflicto de rol

El 70% contestan que en gran medida o en buena medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo y/o tienen que hacer cosas que creen que deberían hacerse de otra manera.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Por un lado, las exigencias de su trabajo, pueden ser totalmente contradictorias. Hay diferentes mandos de la propia empresa de vigilancia y diferentes mandos de la empresa cliente y entre unos y otros suele haber contradicciones.

La negociación con la empresa cliente, para llegar a un acuerdo entre lo que pide el cliente y el servicio que se le va a dar, por parte de la empresa de vigilancia, lo negocia un “gestor comercial”, que negocia sin tener en cuenta (y sin conocer) las funciones del puesto.

Un ejemplo. “Una garita por la que sólo entra y sale mercancías y te viene el de mantenimiento, que tiene que salir, y lo más rápido y fácil es salir por donde tú estás, pero tú sólo tienes permiso para dejar entrar y salir mercancías, por sentido común, dices que entre y que lo haga por aquí, pero no puedes decidirlo porque como te están viendo por cámaras, te pueden sancionar a ti. Tengo que llamar al responsable y explicarle, oye que tengo al de mantenimiento, tiene que ir a este sitio, y llegará tarde.., ¿puedo dejarle pasar por aquí? Y si te dice no, tú tienes que ir al de mantenimiento y decirle, mira, lo siento pero no puedes pasar por aquí, si quieres hacerlo, habla con tu jefe y que hable con el mío y ya está.”

Conclusión. Las personas que trabajan años en el sector, tienen mucha experiencia y conocimiento de cómo tienen que desempeñar su trabajo, sin embargo, muy pocas veces pueden hacerlo porque no tienen margen para decidir y las órdenes que reciben son contradictorias.

Frase destacable. “Muchas veces las negociaciones con la empresa cliente, se hacen de forma clandestina para que la representación de trabajadoras y trabajadores no se entere.”

Doble presencia

Un 66% responden que siempre o muchas veces necesitan estar en la empresa y en la casa a la vez y/o su trabajo les ocupa tanto tiempo que perjudica en sus tareas domésticas y familiares.

La información sobre condiciones socio-laborales muestra que este es un tipo de trabajo fundamentalmente masculinizado.

Por un lado, ser mujer en este trabajo, está en tu contra. Hay empresas cliente que no quieren mujeres como vigilantes, esto no se publicita en ningún sitio, lo hacen de forma que en las contrataciones para esas empresas sólo entren hombres.

Por otro lado, ascender siendo mujer, es complicadísimo. Los ascensos se deciden a dedo y casi nunca asciende una mujer.

Si tienes que trabajar en grupo y te tienes que integrar en grupo de hombres, te acoplas a ellos, no te llegas a integrar. Ellos no tienen los problemas relacionados con el hogar porque todo ese tema lo llevan en sus casos, sus mujeres. No hay ningún tipo de medidas relacionadas con la conciliación, la respuesta típica es que la empresa no es una ONG.

Claridad de rol

Un 74% responden que en ninguna media o en ningún caso su trabajo tiene objetivos claros y/o saben exactamente que se espera de ellos en el trabajo.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

NO se tienen tareas asignadas de forma clara, aunque la normativa y la teoría establecen que debe hacer una carpeta de operativa, donde se tiene que explicar y concretar las funciones de cada puesto, (esta práctica se ha abandonado en la mayoría de las empresas en la actualidad). En el día a día, acaban haciendo muchas más tareas y muy diferentes de las que están previstas inicialmente como vigilante de seguridad.

La persona que negocia, por parte de la empresa, con la empresa cliente, accede a cualquier demanda de ésta, aunque no tenga que ver con el trabajo propio de la vigilancia. Si no te opones, acabas haciendo tareas que no tienen nada que ver con tu trabajo

Frase destacada: "Yo era vigilante de seguridad en bancos y el director me pedía todos los días contar dinero y hacer paquetitos, como me negaba, al día siguiente me enviaban a otro banco y me volvían a pedir lo mismo…"

Medidas preventivas

Retomar en la negociación las carpetas de operativa, y que negocie una persona con conocimiento del puesto. En las pocas empresas donde sí existe la carpeta de operativa, es un mero corta pega de otra empresa.

Frase destacada. "Antiguamente se utilizaba un sistema en el que todas las empresas tenían una carpeta de operativa, donde se explicaba exactamente las funciones de cada puesto, y sabías que ese era tu trabajo y no te podían exigir más."

Retomar la importancia de la formación para hacer bien el trabajo y que las personas que accedan a esa formación puedan ser todas antes te pagaban formación para que fueras aprendiendo a hacer bien tu trabajo.

sentido del trabajo

El 64% contestan que en alguna media o en ningún caso sus tareas tienen sentido y/o las tareas que hacen les parecen importantes.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Por un lado, existe el sentimiento de que una persona que trabaja como vigilante, hace bien su trabajo si durante su jornada no pasa nada, si se trata del turno de noche y estás cuidando el puesto de trabajo de otra persona y cuando llega de nuevo por la mañana está todo igual, es porque quien lo ha vigilado por la noche, se ha hecho bien el trabajo. Por otro lado, si pasa algo, y se ha sabido gestionar, también se ha hecho bien el trabajo.

Sin embargo, muchas veces tienen la sensación de que sus tareas no tienen sentido, porque un día se las piden de una forma y al día siguiente de la forma contraria, sin ninguna explicación, ni sentido. Tienes que hacer lo que te mandan aunque no tenga ningún sentido.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

El 63% manifiestan que en gran media y en buena medida están preocupados o preocupadas por si les cambian el horario contra su voluntad y/o por si les varían el salario.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Manifiestan que a pesar de que el propio convenio colectivo establece en su articulado, que "con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables", que "se entregará a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores, un mes antes de que el mismo surta efecto", en la realidad, no saben en qué horario ni turno van a trabajar al mes siguiente.

Confianza vertical

El 56 % responde que en alguna medida o en ningún caso, confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo y/o se pueden fiar de la información procedente de la dirección.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Manifiestan no tener ninguna confianza en la información que reciben. En parte porque se trata de una estructura jerárquica piramidal con mucho cargo intermedio, medio y alto, por encima del puesto de vigilante de seguridad, y esto provoca que la información original ha pasado por muchas personas antes de llegar a su destino.

Por otro lado, perciben que muchas veces la información transmitida incorrectamente es consciente para provocar una falta en su trabajo y como consecuencia, un despido posterior.

Frase destacada: "De repente te dicen no vayas a tu servicio, que te va a llamar el Inspector y nunca sabes qué ha pasado ni porqué, lo único que sabes es que ya no vuelves. "

Manifiestan conocer empresas en las que junto con la firma del contrato, se firma la afiliación voluntaria a un sindicato.

Posibilidades de desarrollo

El 51% responde que en alguna medida o en ningún caso su trabajo les permite aprender cosas nuevas, y/o le permite aplicar sus habilidades y conocimiento.

¿Por qué crees que han contestado eso? ¿Identificas situaciones o condiciones de tu día a día que estén relacionadas con este hecho?

Aunque expresamente no se pregunta en ninguna de las entrevistas por esta exposición, a lo largo de los contenidos de ambas entrevistas se realizan comentarios relacionados con la misma.

Por un lado, al tratar la dimensión sobre influencia, destaca la información sobre la poca influencia que pueden ejercer sobre las tareas que se les asignan, la forma de realizarlas, etc.

Por otro lado, al tratar la dimensión inseguridad sobre el empleo, se ha tratado el aspecto relacionado con el perfil profesional que buscan las empresas de vigilancia. “La empresa de seguridad privada buena, busca cuando oferta trabajo, profesionales sin experiencia, sin formación, muy joven, porque así hacen lo que quieren con ellos”.

En último lugar, al tratar la claridad de rol, en la parte relacionada con la propuesta de medidas preventivas, se ha comentado la necesidad de “Retomar la importancia de la formación para hacer bien el trabajo y que las personas que accedan a esa formación puedan ser todas antes te pagaban formación para que fueras aprendiendo a hacer bien tu trabajo”.

Conclusiones exposición a riesgos psicosociales, estudio cuantitativo

Principales exposiciones problemáticas comparadas para el conjunto y por sexo:

Dimensión psicosocial	Totales	Mujeres	Hombres
Exigencias emocionales	82%	87% (1)	81% (1)
Inseguridad sobre el empleo	74%	87% (2)	72% (2)
Ritmo de trabajo	73%	82% (3)	71% (3)
Influencia	70%	69 %(5)	71% (3)
Conflicto de rol	70%	72%(4)	69% (4)
Doble presencia	66%	69% (5)	65% (6)
Claridad de rol	64%	64% (7)	65% (6)
Sentido del trabajo	64%	56% (9)	66% (5)
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	63%	67% (6)	(62% (7)
Confianza vertical	56%	62% (8)	56% (8)
Posibilidades de desarrollo	51%	56% (9)	51% (9)
Exigencias cuantitativas	50%	64% (7)	

PRIMERA Hay 11 dimensiones psicosociales, de las 15 que identifica y mide esta versión de la metodología, en las que más del 50% del colectivo están en la peor situación para su salud): exigencias emocionales, inseguridad sobre el empleo, ritmo de trabajo, influencia, conflicto de rol, doble presencia, claridad de rol, sentido del trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, confianza vertical y posibilidades de desarrollo

SEGUNDA De esas 11 dimensiones, hay cuatro, que se encuentran en el mismo orden de prevalencia de la exposición (respecto de las demás) en ambos sexos: exigencias emocionales, inseguridad sobre el empleo, ritmo de trabajo y conflicto de rol.

TERCERA Existe una diferencia importante en el orden de las prevalencias con la dimensión “sentido del trabajo”. Mientras que el colectivo mujeres la sitúa en 9º lugar, el colectivo hombres, la sitúa en 5º.

CUARTA Hay una dimensión que aparece en el listado del colectivo mujeres y que no aparece en el listado del colectivo hombres: exigencias cuantitativas. Mientras que la dimensión ritmo de trabajo refleja la intensidad con la que se hace el trabajo, la dimensión de exigencias cuantitativas, refleja el volumen de trabajo (ya sea en su vertiente de cantidad o en su vertiente de distribución a lo largo de la jornada. ¿qué sentido tiene esto?

CONCLUSIONES EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTUDIO CUALITATIVO

PRIMERA. De las 11 dimensiones psicosociales, en la que más de 50% del colectivo que ha participado en este estudio, se encontraba en la peor situación para su salud, en las entrevistas realizadas en esta segunda parte, se han obtenido las siguientes conclusiones:

Se identifican como condiciones de trabajo que pueden situarse en el origen de las exposiciones:

Altas exigencias emocionales y alto ritmo de trabajo

Entorno y actividad de la empresa contratante. Al prestar los servicios (a través de contratas) en la empresa cliente y no en la empresa propia, las condiciones de trabajo de la empresa contratante afectan directamente al puesto de vigilante. Según el entorno y la actividad de la empresa que contrata el servicio, las condiciones de trabajo pueden ser muy variadas y generar altos requerimientos de interacción con las personas usuarias. Se tienen que atender muchas situaciones diferentes a la vez, todas ellas con una misma exigencia de inmediatez y capacidad de resolución. Fundamentalmente hay picos en los que se tienen que atender múltiples cosas a la vez. La gestión del tiempo no es adecuada y en situaciones que se repiten a lo largo de la jornada, falta personal. Los mandos podrían colaborar en estos casos.

Tareas de vigilancia y control. Por otro lado, las propias tareas del puesto de vigilancia, someten a las personas a situaciones emocionalmente complicadas (atracos, ataques, persecuciones…) son situaciones de peligro que viven en muchos puestos. Sus respuestas tienen que ser inmediatas y resolutivas, semejantes en muchas ocasiones a las de cuerpos de seguridad del estado, sin embargo no tienen ningún tipo de protección jurídica, que avale sus actuaciones.

Encajar en un equipo ya formado y en la empresa. La incorporación a un equipo integrado por otras personas, donde tienes que encajar para que te acepten como parte del grupo. Este es un tipo de trabajo masculinizado, donde la incorporación de la mujer, además de ser minoritaria, ha sido posterior.

Eslabón de una cadena en la que por encima del puesto hay muchos mandos, tanto de la empresa cliente como de la propia, cada uno de ellos con sus exigencias y requerimientos propios.

Inseguridad sobre el empleo y sobre las condiciones de trabajo

Al inicio, el tipo de contratación, se realiza siempre por obra o servicio. La continuidad queda a total discreción de la empresa cliente y la tecnología sustituye cada vez a más personas en este sector. Además,

es un sector en el que los años de experiencia van en contra del puesto, la contratación actual busca profesiones sin experiencia ni formación.

El principal aspecto que se destaca en cuanto a la inseguridad en las condiciones del trabajo, es el relacionado con la inexistencia del cuadrante horario, incumpliendo así una de las pautas del convenio.

Baja influencia, pocas posibilidades de desarrollo y bajo sentido del trabajo

Estructura muy jerarquizada, con una mínima posibilidad de influir sobre las decisiones relacionadas con el ejercicio del trabajo, en el puesto de vigilante. Las tareas son imprevistas y las órdenes discrecionales, pudiendo provenir de dos empresas: la cliente y la propia. Prácticamente no existe la promoción profesional. Concluyen que sus tareas carecen de sentido cuando un días les piden que las hagan de una forma y al día siguiente de forma totalmente contraria.

Alto Conflicto de rol, baja claridad de rol y falta de confianza vertical

Las exigencias de los diferentes mandos suelen ser contradictorias y discrecionales y la negociación de las funciones del puesto la dirige e impone la empresa cliente y las gestiona por parte de la empresa subcontratada una figura que desconoce el día a día del puesto de vigilancia. NO existen tareas asignadas de forma clara, a pesar de que la normativa que regula el sector establece la necesidad.

Se redunda en la idea ya reflejada de que no hay ninguna confianza en la información que se recibe, entre otras razones por la elevada estructura de jerarquías y por la total discrecionalidad en el ejercicio de sus funciones por parte de mandos intermedios y superiores.

Doble presencia

Más allá de la exposición a esta dimensión psicosocial, gran parte de la información relacionada con este aspecto se trata en la parte del estudio relacionada con la perspectiva de género, por lo que tan sólo cabe destacar que las pocas mujeres que ocupan el puesto, respecto del número de hombres, son las que soportan el peso de conciliar la vida laboral y familiar, no existen medidas relacionadas con la conciliación y están expuestas a los problemas derivados de tener que adaptarse a grupos de trabajo formados por hombres.

SEGUNDA. Tras un análisis de la información de los cuestionarios, segregado por sexo, observamos que cuatro dimensiones psicosociales se sitúan en mismo orden de prevalencia de la exposición en ambos sexos: exigencias emocionales, inseguridad sobre el empleo, ritmo de trabajo y conflicto de rol.

De los contenidos de las entrevistas realizadas, se podría concluir que

Si bien por un lado, puede haber alguna condición de trabajo diferenciada según sexo, que pueda afectar de forma diferente en las exposiciones, como es el caso de alguno de los orígenes de las exigencias emocionales

- en el caso de la mujer, la necesidad de integrarse en equipos de trabajo consolidados, formados íntegramente por hombres.

Aunque por otro lado, en general, las condiciones de trabajo que se han descrito como posibles orígenes de las exposiciones a estas dimensiones, podría interpretarse que afectan por igual a ambos sexos:

- Alta interacción con diferentes colectivos a la vez, inmediatez y capacidad de resolución.
- Tareas que se asemejan a las fuerzas de seguridad, sin la protección jurídica debida.
- Posición que se ocupa en la cadena.
- El tipo de contratación o el hecho de que la experiencia en este sector “no sea un grado”.
- Exigencias contradictorias y discrecionales y sin ningún tipo de referencia objetiva de tareas a realizar.

TERCERA. En cuanto a la diferencia en el orden de las prevalencias, entre hombres y mujeres en la dimensión psicosocial “sentido del trabajo”. Recordemos que los datos del estudio cuantitativo mostraban que mientras que el colectivo mujeres la sitúa en 9º lugar, el colectivo hombres, la sitúa en 5º.

El estudio cualitativo no muestra información que ayude a indentificar esta diferencia en la prevalencia de la exposición, entre ambos sexos.

CUARTA. Por último, del estudio cuantitativo concluimos que la dimensión de exigencias cuantitativas, sí aparecía en el listado de prevalencias de exposición al separar los resultados según sexo para el colectivo de mujeres, mientras que no aparecía para el colectivo de hombres.

Los datos del estudio cualitativo no han mostrado información que ayude a interpretar esta información.

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
istas CCOO
Colabora: CCOO construcción y servicios