



# LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD PRIVADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



istas

Colabora:

CC00  
servicios a la ciudadanía

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo,  
Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)  
Diseño y maquetación: EDIPAG  
Valencia, 2019

Este folleto se realiza al amparo de la convocatoria ordinaria 2018 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en la seguridad privada (con perspectiva de género)*. Código de acción: AS2018-0053



# Índice

---

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. PERCEPCIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES VIGILANTES DE SEGURIDAD | <u>P. 4</u>  |
| 2. EL CONCEPTO LEGAL Y LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES                          | <u>P. 7</u>  |
| 3. CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LAS QUE ES NECESARIO ACTUAR Y CÓMO HACERLO     | <u>P. 9</u>  |
| 4. BUENAS PRÁCTICAS  | <u>P. 12</u> |



# PERCEPCIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES VIGILANTES DE SEGURIDAD

## LOS PLANES DE IGUALDAD

“Tienes que ser muy echada para adelante, sacarte el título y lanzarte a trabajar”. **Acceso al sector.**

“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?”. **Obstáculos en el acceso al puesto de trabajo.**

“Es como si llevaras una mochila por ser mujer cuando tienes que estar peleándolo siempre”. **Dificultades para la permanencia en el sector.**

“Tenemos una compañera que tiene una niña de 9 años y necesita trabajar de tarde. Hay hombres que les han respetado ir de tardes y a ella en cambio no le van a renovar, le dicen: no vas a imponer tú el turno. Le han negado trabajar más”. **Trabas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

“Los planes de igualdad son corta pega”. **Los medios legales de intervención mal utilizados.**

“Yo no conozco a ninguna mujer que haya promocionado, no hay ninguna inspectora”. **Discriminación en la promoción.**

“Existen servicios en los que se realizan actividades policiales y el cliente quiere hombres”. **Asignación de servicios diferenciada según género.**

“El 25% de las plazas de los cursos de formación es para las mujeres, nunca lo he entendido, cuando debería ser el 50%, aunque seamos menos mujeres en la empresa,”. **Desigualdades en el acceso a la formación.**



## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

“Son mas desgastadores 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 (superiores, compañeros, etc), salvo que venga el malo”. **Altas exigencias emocionales.**

“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 y ya no interesas, bueno y si eres mujer, en este mundo no has interesado ni con 25, ni con 35, ni con 50”. **Inseguridad sobre el empleo y pocas posibilidades de desarrollo.**

“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.” **Elevados ritmos de trabajo.**

“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”. **Baja influencia.**

“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”. **Baja influencia y alto conflicto de rol.**

“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...” **Baja claridad de rol.**

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”, en la realidad, no saben en qué horario ni turno van a trabajar al mes siguiente. **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.**

“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”. **Baja confianza vertical.**





## EL CONCEPTO LEGAL Y LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES



## LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)



El sector de la seguridad privada es un sector fuertemente masculinizado, **aproximadamente entre el 80 y el 85% son hombres**. El 15% restante, son mujeres que se atreven a realizar trabajos tradicionalmente considerados como masculinos, no sin batirse en una carrera de obstáculos en la que las oportunidades son poco igualitarias.

El conocimiento de esta realidad se plasma en el **art. 8 Principio de Igualdad** del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de Seguridad en el que se establece que **todas las empresas sujetas al mismo deberán contar con un plan de igualdad** con los contenidos establecidos en la LOIEMH, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, contando con la **participación de la representación legal de las personas trabajadoras**. [\(Art. 46 de LOEIMH\)](#)

## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL) Y EL REGLAMENTO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RSP)



Podemos exigir que el **plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva** contemplen los riesgos psicosociales. [\(Art. 4.7.d LPRL y arts.18.2.a y 34.c RSP\)](#)

Los riesgos psicosociales son **condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo**. La ley dice que también son condiciones de trabajo susceptibles de producir daño, “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación” [\(Art. 4.1 RSP y arts.4.7.d LPRL\)](#)

El objeto de la **evaluación de riesgos debe ser** eliminar o reducir el riesgo, actuando en el origen, la organización del trabajo. [\(Art. 3 RSP y Art. 15 c, d, h LPRL\)](#)

La LPRL reconoce el **derecho de participación de trabajadores, trabajadoras y su representación legal** a lo largo de todo su articulado. Negocia y acuerda el método, la forma de obtener la información y el diseño y seguimiento de las medidas preventivas para conseguir una organización del trabajo más saludable. [\(Arts. 33, 34 y 36 LPRL\)](#)





## CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LAS QUE ES NECESARIO ACTUAR Y CÓMO HACERLO



## ¿QUÉ SE PUEDE CONSEGUIR CON LOS PLANES DE IGUALDAD?

**Los planes de igualdad, deben actuar sobre las discriminaciones existentes en el sector en general y en el puesto de vigilante de seguridad, en particular:**

- En el acceso al puesto de vigilante de seguridad. Romper con la creencia de que se trata de un trabajo para hombres; evitar que se interroge a las trabajadoras sobre su situación personal, como por ejemplo si tiene criaturas o personas a su cargo condicionando su contratación.
- En el tipo de contrato. Reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación, de mayor incidencia en mujeres.
- En el tipo de servicios que se asignan a hombres y servicios a mujeres. Intervenir cuando la empresa cliente sólo quiere hombres e incentiva con complementos, generando discriminación salarial. La empresa está obligada a llevar un registro salarial para controlar la brecha de género ([Art. 2 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#))
- En el porcentaje de mujeres que participan en la formación. Ampliar el porcentaje del 25% al 50% de mujeres a pesar de la menor presencia femenina en el puesto.
- En la promoción. Aplicar medidas que rompan los obstáculos para que las trabajadoras puedan promocionar a categorías profesionales más altas.
- En el ejercicio de determinados derechos como incentivar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras actuando sobre políticas que desechan modificar horarios.

### **Recuerda:**

*La representación sindical debe participar en los diagnósticos y negociar en los planes de igualdad*

## ACTÚA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

### Recoge información de tus compañeras y compañeros.

*Descárgate la App (Aplicación para móviles) gratuita de ISTAS21. La versión para Android está disponible en Play Store bajo el nombre CoPsoQ-istas21, mientras que la aplicación para la plataforma IOS está disponible en la App Store bajo el nombre de istas21. Puedes compartir los resultados.*

### Exige la evaluación de riesgos psicosociales.

*Plantea a la empresa la obligación de proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras y de intervenir frente a los riesgos psicosociales, utiliza las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y haz que conste en acta.*

### Propón el método

*Exige que se evalúe con el método CoPsoQ-istas21. Si te proponen otro método, comprueba que cumple con los requisitos mínimos.*

### Participa y propón en todo el proceso

*En la obtención de datos, distribución y recogida del cuestionario y campaña de información; en la fase de interpretación de resultados y en la propuesta y aplicación de medidas preventivas, en el seguimiento y cuando se producen cambios en las condiciones de trabajo relacionados con la ordenación y la organización.*



## BUENAS PRÁCTICAS



## ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN PRO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### En el convenio colectivo:

Utilizando un **lenguaje neutro** como en la denominación de las categorías profesionales y de los puestos de trabajo.

Incorporando un artículo expreso que proponga la contratación de **50% hombres y 50% mujeres**.

Dotando de herramientas y mecanismos de participación de las trabajadoras, en las comisiones de igualdad, en el Comité de Seguridad y Salud, por ejemplo.

### En los planes de igualdad:

Para una **contratación sin exclusión**. Adecuar los requisitos de los puestos de trabajo en función de capacidades, aptitudes, formación y experiencia, eliminando aquellos que puedan actuar como factores de discriminación, al asociarse a un solo género, como por ejemplo la fuerza física.

Para **prestar servicios sin preocuparse por el género**. Valorar que las empresas que contraten estos servicios comparten la filosofía de igualdad presente en la empresa de seguridad privada.

Para **procesos de promoción transparentes**. Establecer el principio general 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.

Para una **formación en igualdad de condiciones**. Ofrecer formación de reciclaje y cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral; fijar porcentajes igualitarios en los cursos de formación independientemente de si existen más hombres que mujeres.

Para una **conciliación y corresponsabilidad personal, familiar y laboral**. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla sensibilizando a los trabajadores para su disfrute. Medidas concretas como la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo.

## MEDIDAS PREVENTIVAS PROPUESTAS POR TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR

**Frente a las exigencias emocionales.** “Está claro que trabajar con personas lo lleva el propio puesto de trabajo y eso no se va a poder evitar, aunque hay medidas que ya se han adoptado, como cambiar al turno de noche y sola, sin tener que estar con un grupo de compañeros ni con gente a tu alrededor. Es una forma de descansar durante un rato de esa presión que te impone la gente”.

“De forma suplementaria, nos deberían formar en habilidades para saber gestionar los problemas que te transmiten las personas usuarias. “

**Inseguridad en el empleo.** “Se debería controlar el tema de las horas extra, no puede ser que haya gente que no cubre las horas totales y que otra tenga horas extra por demás. Primero hay que asegurarse que todo el mundo tiene cubierta su jornada mínima y luego ya se adjudicarán horas extras a quien quiera y pueda.”

**Ritmo de trabajo.** “La única forma de aliviar esta situación en la que en momentos puntuales falta personal para atender todas esas exigencias contemporáneas, es que los mandos intermedios echen una mano. De forma suplementaria, que formen a las y a los vigilantes para aprender a priorizar. Ahora esto se aprende con la experiencia y una formación adecuada.”

**Claridad de rol.** “Retomar en la negociación las carpetas de operativa, y que negocie el contenido del trabajo con la empresa cliente, 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.”

Para conocer la situación en tu empresa y qué puedes hacer para cambiarla, háblalo con tus compañeras y compañeros y dirígete a tu representación sindical o a la Federación de CCOO de Construcción y Servicios de tu territorio.

**¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!**

<http://construccionyservicios.ccoo.es/>

FINANCIADO POR:

