



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Desigualdades de género y salud laboral

Autor/es

Adriana San Gregorio Morón

Director/es

María Esther López Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2021

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado es un estudio sobre la situación de la mujer en el mercado laboral, poniendo especial atención en el sector hotelero (camareras de piso) y en el sector limpieza. A través de él, se han trabajado las desigualdades de género que existen dentro del mercado de trabajo en el contexto de la salud, inclinado hacia la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Se ha dado respuesta a cuestiones como por qué la salud entre hombres y mujeres es diferente y desigual, para ello se recalcan los riesgos laborales específicos en mujeres; doble presencia, embarazo y reproducción, precariedad y acoso sexual o por razón de género. También, se aborda el tema de la feminización en los puestos de trabajo haciendo especial hincapié en el suelo pegajoso.

Por otro lado, se lleva a cabo un estudio de campo, a través de la creación de una encuesta. Esta, ha ido dirigida a investigar la satisfacción laboral de las mujeres trabajadoras en los sectores mencionados anteriormente, hotelero y limpieza, en la población de Tudela de Navarra. Posteriormente, se realiza un análisis de los resultados buscando un paralelismo con el tema investigado.

Palabras clave: salud, género, riesgo, trabajo, discriminación, conciliación, mujer.

ABSTRACT

This assignment is a study regarding the current situation of women in a labour setting and it thoroughly pays attention to the restoration sector (maids) as well as cleaning sector. Through the work, a series of gender inequalities within the health context was analysed, specifically towards a perspective from the field of occupational risk prevention. Several questions were answered, such as why health regarding men and women is different and unequal. Hence, specific risk prevention for women are emphasized: double presence, pregnancy and reproduction, precariousness and sexual or gender-based harassment. And moreover, the issue of feminization in the workplace is addressed with special emphasis on “sticky floor”.

Likewise, a field study was carried out through a survey. This was aimed at investigating the job satisfaction of working women withing the aforementioned sectors in the town of Tudela (Navarre). Subsequently, an analysis of the results of the study was carried out in order to find a parallelism with the researched topic.

Keywords: health, gender, risk, work, discrimination, conciliation, woman.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVOS	2
3.	METODOLOGÍA.....	3
4.	MARCO TEÓRICO	5
4.1.	LA SALUD ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES DIFERENTE Y ES DESIGUAL	5
4.2.	RIESGOS LABORALES ESPECIFICOS EN MUJERES.....	8
4.2.1.	DOBLE PRESENCIA	8
4.2.2.	EMABARZO Y REPRODUCCIÓN	10
4.2.3.	PRECARIEDAD	12
4.2.4.	ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.....	16
4.3.	FEMINIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.....	19
4.3.1.	SUELO PEGAJOSO	20
5.	ESTUDIO DE CAMPO.....	22
5.1.	RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CAMPO.....	25
5.2.	DISCUSIÓN	31
5.2.1.	COMPARACIÓN GENERAL ENTRE LOS SECTORES LIMPIEZA Y HOTELERO.....	36
6.	CONCLUSIÓN	40
7.	BIBLIOGRAFÍA	42
8.	ANEXOS.....	45
8.1.	ANEXO 1. ENCUESTA	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 4

Contenido de estudio 4

Tabla 2 14

Enfermedades Profesionales no incluidas en el RD1299/2006, cáncer de laringe. 14

Tabla 3 15

Enfermedades profesionales no incluidas en el RD1299/2006, enfermedades provocadas por agentes
carcinógenos..... 15

Tabla 4 23

FICHA INFORMATIVA..... 23

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Evolución del paro, por sexos.....	9
Ilustración 2. Distribución laboral de las parejas en relacion con la tenencia de hijos/as.....	11
Ilustración 3. Porcentaje de población asalariada con contratos a tiempo parcial.	13
Ilustración 4. Accidentes por sectores economicos.	14
Ilustración 5. Acceso al mercado de trabajo en relación con la edad y el nivel de estudios.	21
Ilustración 6. Resultados pregunta 1 de la encuesta.....	25
Ilustración 7. Resultados pregunta 6 encuesta	26
Ilustración 8. Estado civil en relación con la pregunta 11 de la encuesta.....	27
Ilustración 9. Resultados pregunta 18 de la encuesta.....	28
Ilustración 10. Resultados pregunta 23 de la encuesta.....	29
Ilustración 11. Edad en relación con la pregunta 30 de la encuesta.	30
Ilustración 12. Trabajo a tiempo parcial según el estado civil.....	31
Ilustración 13. Resultados pregunta 15 de la encuesta.....	33
Ilustración 14. Resultados pregunta 19 de la encuesta.....	34
Ilustración 15. Diferencias entre sectores a la pregunta “me encuentro cansada”	36
Ilustración 16. Diferencias entre sectores a la pregunta “siento un deterioro de mi salud”	37
Ilustración 17. Diferencias entre sectores a la pregunta “me siento segura en mi puesto de trabajo”	38
Ilustración 18. Diferencias entre sectores a la pregunta “tengo problemas económicos”	39
Ilustración 19. Introducción y preguntas 1 y 2 de la encuesta.....	45
Ilustración 20. Preguntas 3, 4 y 5 de la encuesta.	46
Ilustración 21. Preguntas 6 y 7 de la encuesta.	47
Ilustración 22. Preguntas 8 y 9 de la encuesta.	48
Ilustración 23. Preguntas 10 y 11 de la encuesta.	49
Ilustración 24. Preguntas 12 y 13 de la encuesta.	50
Ilustración 25. Preguntas 14 y 15 de la encuesta.	51
Ilustración 26. Preguntas 16 y 17 de la encuesta.	52
Ilustración 27. Preguntas 18 y 19 de la encuesta.	53
Ilustración 28. Preguntas 20 y 21 de la encuesta.	54
Ilustración 29. Preguntas 22 y 23 de la encuesta	55
Ilustración 30. Preguntas 24 y 25 de la encuesta.	56
Ilustración 31. Preguntas 26 y 27 de la encuesta.	57
Ilustración 32. Preguntas 28 y 29 de la encuesta.	58

Ilustración 33. Preguntas 30 y 31 de la encuesta..... 59

1. INTRODUCCIÓN

La decisión de destinar este Trabajo de Fin de Grado (TFG) al estudio de la desigualdad de género en salud laboral se da puesto que llevo mucho tiempo estudiando, leyendo y eligiendo optativas relacionadas con la discriminación de la mujer en el trabajo. A raíz de ello, he tenido la oportunidad de conocer diversos artículos y teorías sobre las desigualdades de género en el mundo laboral, desde el acceso, promoción y toma de decisiones en el puesto de trabajo, hasta la desigualdad salarial o el famoso techo de cristal, entre otros.

Contra más amplio los conocimientos sobre el tema, me doy cuenta de lo real y preocupante que es la situación de discriminación que viven las mujeres día a día, tanto en su vida privada y familiar como en sus puestos de trabajo, donde pasan una gran parte del tiempo. Por ello, he decidido adentrarme a fondo en el tema de la discriminación de la mujer en el ámbito de la salud laboral.

En este estudio encontraréis respuestas a este tipo de desigualdad, además de entender que es una realidad que las mujeres sufren riesgos físicos y psicológicos específicos en el entorno laboral por el hecho de ser mujeres. Este escenario, es cuanto menos injusto y preocupante, por ello durante los últimos años se han ido tomando medidas como la creación de nuevas leyes o la inserción del Plan de Igualdad en las empresas, sin embargo, resulta alarmante que aun así la situación no varié en gran medida.

Otro de los ejes que se aborda, es la conciliación de la vida laboral y familiar, problema que radica en la sociedad y debe cambiar en las mentes de todos. Tiene que desaparecer la imagen de la mujer como cuidadora de hijos/as, abuelos/as, marido, limpieza del hogar y todos los cuidados que conlleva el trabajo reproductivo no remunerado que realizan, invisible de cara a la sociedad. Por tanto, cuando desaparezca esa “mochila” llena de piedras que las mujeres llevan pegadas en sus espaldas, podrán comenzar a desaparecer las desigualdades de género en el mercado de trabajo más básicas, dentro de un tema tan primordial como es la salud.

Las mujeres y hombres tienen derecho a una igualdad en todos los sentidos y ámbitos de la vida. De esta manera, ellas también tienen derecho a trabajar a tiempo completo y a volcarse de lleno en su vida profesional si lo necesitan, sin que el trabajo reproductivo se lo impida. Estas “obligaciones” que sienten las mujeres, acaban acarreando diferentes problemas físicos y mentales en su salud, totalmente relacionados con la sensación de estrés o depresión e incluso creando un ambiente tenso en el entorno familiar, así como unos ritmos de trabajo inferiores a los que podrían realizar. El problema radica en que es un bucle donde ellas se adentran sin pedirlo, ni quererlo, en el momento en que comienzan a tener que compaginar responsabilidades familiares con su puesto de trabajo.

La sociedad, ve esto como algo normal. En el momento que las mujeres comienzan a hacerse cargo de su marido, su casa, en muchos casos sus hijos/as, en ese preciso momento, pasan de ser niñas adolescentes a ser mujeres, ¿de verdad es ese el paso que deben dar para sentirse realizadas? Los hombres, sin embargo, para pasar de ser niños a ser hombres, no tienen más que ser independientes económicamente y contar una mujer que lo cuide en condiciones. Sé que suena fuerte, o por lo menos para mí lo es, pero la mente de la sociedad funciona así.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio, es descubrir, analizar e investigar, las desigualdades de género que existen dentro del mercado de trabajo en salud laboral, así como conocer las soluciones que se dan para erradicar este tipo de discriminación. También, exponer la legislación vigente en materia, así como las reformas y medidas que se toman para erradicar estas conductas y averiguar la prevención en las organizaciones antes de que este tipo de actuaciones sucedan.

Otro de los objetivos es dar a conocer que la discriminación por razón de sexo en el trabajo, no solo está presente en la desigualdad salarial o en la jerarquía empresarial, sino que también se ve representada en la salud, a través de diferentes riesgos inexistentes de cara a la sociedad que para las mujeres están presentes día a día.

Para demostrar esto, se ha realizado una revisión de fuentes secundarias: legislación, artículos científicos, estudios e informes. Luego, se han identificado los sectores feminizados con más afecciones físicas y riesgos para la salud, hostelería y limpieza. Posteriormente, se ha diseñado un estudio de campo para aplicar un cuestionario a una muestra trabajadora de estos sectores, para ello, se ha utilizado una red de informantes y se ha llevado a cabo un contacto directo con las empresas dedicadas a ambos sectores para que el sujeto de estudio pudiera completar el cuestionario.

3. METODOLOGÍA

Este estudio se caracteriza por ser un trabajo multimétodo (Bericat, 1998), a través de la triangulación metodológica, integrando los datos cuantitativos y cualitativos recabados de fuentes secundarias, revisión bibliográfica y el análisis de un cuestionario aplicado a trabajadoras del sector servicios de limpieza en oficinas e instalaciones y hoteles, seleccionado para el estudio de campo.

Se partió de una hipótesis de trabajo que sostenía que el sector limpieza concentra altas tasas de mano de obra femenina, y que en el contexto de las relaciones laborales existe un sesgo discriminatorio que produce riesgos psicosociales que afectan directamente a la salud física, mental y emocional de las trabajadoras del sector. Se consideraron otras sub hipótesis a contrastar:

- Que existen diferencias en la calidad de las relaciones laborales en el sector, en cuanto se trate de mujeres contratadas en el sector Hotelero, respecto a las mujeres contratadas en servicios de limpieza general (doméstico, oficinas, instalaciones, etc).
- Que la feminización de este sector obedece a una invisible dificultad en organizar la corresponsabilidad y compartir la responsabilidad de cuidados con otras personas de su entorno.
- Que la feminización del sector limpieza, ha concentrado mano de obra con baja cualificación, bajo reconocimiento a nivel salarial y un sesgo discriminatorio en cuanto a la calidad de las relaciones laborales (bajos salarios, precariedad, alto nivel de riesgos psicosociales).

Primeramente, se realizó la revisión fuentes documentales, buscando y leyendo referencias tanto primarias como secundarias, acerca de información ya escrita y publicada. Esto se ha realizado por medio de libros en la biblioteca de la Universidad de Zaragoza y libros de antiguos profesores, artículos buscados a través de la plataforma Alcorze y Zeguan que también pertenecen a la biblioteca de la Universidad de Zaragoza, datos de fuentes como el Gobierno de Navarra y diversas instituciones más. Además, para aportar datos al análisis cualitativo se han utilizado diferentes plataformas como el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y la agencia de datos EpData.

Se revisaron también directivas y normas, en concreto la legislación protagonista en este estudio es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), la Ley General de Seguridad Social (2015), el Estatuto de los Trabajadores (2015) y la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2007). Para acabar, también se ha llevado a cabo, aunque en menor medida, una revisión de artículos por internet publicados tanto en revistas como en blogs, para completar la información.

Se siguió con el diseño de un cuestionario de 31 preguntas buscando conocer el grado de satisfacción laboral de estas mujeres. Se definió una muestra de 100 personas, todas mujeres trabajadoras del sector hotelero (como camareras de piso) o del sector limpieza. La localización del estudio de campo fue Tudela de Navarra por el conocimiento y acceso del que disponía, siendo yo misma originaria y residente en esa localidad del Norte de España.

El cuestionario se diseñó en formato digital a través de la herramienta Google Forms, y, en algunos casos, donde las trabajadoras no tenían acceso a herramientas informáticas, se ha impreso papel y distribuido en las empresas donde existían esas dificultades. Se consideró que el cuestionario elaborado y distribuido por

correo electrónico sería rápido, de nulo coste, sencillo y con la capacidad de llegar a un buen número de personas.

Se comenzó elaborando un listado de empresas del sector (Hoteles y empresas de limpieza), se contactó con estas telefónicamente, se explicó el sentido del estudio y se remitió el formulario, dejando un plazo de 10 días para su contestación. Rápidamente se fueron recibiendo respuestas y al finalizar el plazo, se recogieron 99 cuestionarios contestados. Algunas empresas no accedieron a responder el cuestionario y algunas trabajadoras prefirieron realizar el cuestionario en formato papel para no utilizar su móvil o no tener acceso a un ordenador. El cuestionario se encuentra en el Anexo I (Encuesta).

A continuación, se expone una tabla que muestra de manera clara y ordenada el contenido de estudio que se ha desarrollado a lo largo de la elaboración del Trabajo de Fin de Grado:

Tabla 1

Contenido de estudio	
Resumen, índice, introducción, definición de objetivos.	
Salud laboral. ¿Por qué la salud es diferente y desigual entre hombres y mujeres?	Conceptos adquiridos: <ul style="list-style-type: none"> - Salud laboral. - Riesgo psicosocial. - Bienestar/malestar labora.
Riesgos laborales específicos en mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Doble presencia. - Embarazo y reproducción. - Precariedad. - Acoso sexual o por razón de sexo.
Feminización de los puestos de trabajo.	Suelo pegajoso.
Encuesta	Estudio de campo: <ul style="list-style-type: none"> - Resultados del estudio de campo. - Discusión.
Conclusión, bibliografía, anexos.	

Fuente: Elaboración propia.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. LA SALUD ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES DIFERENTE Y ES DESIGUAL

Antiguamente la salud laboral era una inquietud relativamente individual ya que el trabajo ha sido siempre una forma de subsistir con opciones limitadas. Con la creación de los sindicatos (S.XIX) y sus primeras manifestaciones por la mejora de las condiciones laborales, la salud y los salarios, las empresas se fueron concienciando de que los accidentes y enfermedades profesionales suponían un gran coste. Además, con la llegada del Estado de Bienestar después de la Segunda Guerra Mundial, los diversos estados europeos democráticos comienzan a desarrollar un marco legal que contenga el derecho a la salud laboral. Actualmente, las condiciones de trabajo mejoran gradualmente con el paso del tiempo, en concreto cuando hablamos de horas de trabajo, esfuerzo físico, condiciones medioambientales, higiénicas o de ruido. Con ello, se han reducido enfermedades profesionales y mortalidad laboral. Sin embargo, el mayor cambio que se está produciendo es que se está dejando de ver la salud como algo plenamente individual para asumirla como un riesgo colectivo, y en concreto, como un derecho (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

Según la Organización Mundial de la Salud la definición de salud laboral es “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo” (OMS, *sf*). Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) interpretan la salud laboral como la supresión del riesgo laboral tanto en el puesto de trabajo como en las tareas que son realizadas por el trabajador. La salud laboral debe basarse en el mantenimiento del bienestar tanto social, como físico y mental de los trabajadores. Por ello, no sirve con intervenir en las condiciones de trabajo una vez el daño ha sido producido, sino que habrá que desarrollar la prevención y evitación del daño para que este no se produzca. Para ello habrá que valorar las condiciones de trabajo y el bienestar del mismo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define las condiciones de trabajo en su artículo 4.7 como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (LPRL, 1995).

Para hablar de salud laboral se debe conocer el término riesgos laborales, la definición la encontramos en el mismo artículo 4 de LPRL, procedente de la Directiva 89/391/EEC, constituye que los riesgos laborales se determinan por dos características: la probabilidad de su aparición y la gravedad de los efectos sobre la salud. En todo caso, esta exposición será válida para cualquier tipo de riesgo incluyendo los psicosociales. Estos últimos son los más habituales en actividades realizadas mayoritariamente por mujeres, Moreno-Jiménez y Garrosa (2013, como se citó en OIT, 1986, p.3) afirman que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”,. En el mismo documento la OIT incluirá diversas causas a estos riesgos como la desigualdad salarial, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la falta de seguridad laboral, etc.

“La salud entre hombres y mujeres es diferente y es desigual” Vallejo da Costa (2020, p.191), así lo exponen muchos autores cuando hablan de perspectiva de género en salud laboral. Esta diferencia es debida a diferentes causas en primer lugar, es diferente puesto que existen una serie de diferencias

biológicas atribuidas al sexo de las personas, genéticas, fisiológicas o hereditarias que determinan el riesgo que tienen los diferentes cuerpos de enfermar. En segundo lugar, es desigual porque subsisten una serie de circunstancias sociales atribuidas al género como la feminización y masculinización de los puestos de trabajo que dan lugar a injusticias en materia de salud entre hombres y mujeres. A raíz de ello, existen riesgos específicos que asumen las mujeres unidos a esta división sexual del trabajo, estos son el acoso sexual y sexista, la doble presencia, el embarazo y reproducción y la precariedad. Aun con todo, no existe la igualdad entre hombres y mujeres ni en el ámbito legislativo ni el científico sobre este tema. Vallejo Da Costa (2020, como se citó en Messing, 2006, p.191) afirma que “el sistema de salud y de seguridad en el trabajo es un universo masculino en el que la biología, la situación social y el empleo de las mujeres es algo ajeno a quienes no juzgan”.

Vallejo da Costa (2020) explica que la primera vez que se incorpora la visión de género en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo es en los años 2002-2006 en la Estrategia Europea, aunque ningún marco jurídico comunitario ni ninguna directiva europea incorporó la perspectiva de género a su legislación. La siguiente Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo fue en los años 2007-2012, en ella ni siquiera se menciona como propósito la perspectiva de género. La posterior Estrategia fue en 2014-2020, en ella sí se menciona con claridad a las mujeres, asumiendo que pueden sufrir riesgos específicos, como trastorno musculoesqueléticos o algún tipo de cáncer en condiciones de trabajo donde su presencia es mayor. No obstante, no se produce ninguna propuesta de instauración de medidas precisas en la normativa. Sin embargo, se vuelve a persistir en que existe una necesidad de tratar la salud de las mujeres en el entorno de trabajo y se exponen una serie de recomendaciones muy atractivas como la protección de las mujeres contra la exposición de *carcinógenos mutágenos* y sustancias tóxicas, el desarrollo de un instrumento legal sobre *trastornos musculoesqueléticos*, la mejora en prevención frente a *perturbadores endocrinos*, el desarrollo de técnicas de gestión de estrés, la mejora de la conciliación familiar y laboral o el desarrollo de una estrategia para combatir el acoso sexual y sexista, entre otros (Vallejo da Costa, 2020, p.193). Posteriormente la Directiva 2017/2398/UE sustituirá a la Directiva 2004/37 e incorporará nuevas medidas, las cuales nunca llegan a ser suficientes para neutralizar ambos géneros.

Todo lo anteriormente expuesto desemboca en la satisfacción laboral o, por el contrario, en el malestar laboral de las empleadas. Según Caballero Rodríguez (2002), es un punto de especial interés, no solo en este estudio, sino también en las organizaciones, puesto que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo lo normal es que su productividad sea mayor, su absentismo sea menor o el clima organizativo sea mejor, entre muchos otros aspectos. Caballero Rodríguez (2002, p.3, como se citó en Muñoz Adán, 1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. De la misma manera define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (Caballero Rodríguez, 2002, p.4, como se citó en Muñoz Adán, 1990).

De este modo, se puede comprender que cuanto mayor igualdad exista, mejor prevención ante posibles riesgos y sobre todo más reconocimiento, la satisfacción laboral de las trabajadoras que actualmente se ven afectadas aumentara considerablemente. Sin embargo, si siguen existiendo riesgos específicos que las

mujeres deben sufrir únicamente por su condición biológica, desencadenando en situaciones de precariedad en su vida diaria y un deterioro de su salud tanto física como mental, por desgracia, solo podremos hablar de insatisfacción laboral en sectores feminizados (Caballero Rodríguez, 2002).

4.2. RIESGOS LABORALES ESPECIFICOS EN MUJERES

4.2.1. DOBLE PRESENCIA

La doble presencia es un término muy estudiado del cual podemos encontrar muchas y muy diversas definiciones. El artículo de investigación escrito por (Ruiz-López et al, 2018) que habla sobre la doble presencia en las trabajadoras femeninas nos informa de que este término lo propuso Laura Balbo (1978), socióloga italiana en el artículo que tituló “La doppia presenza”, para manifestar la situación de muchas mujeres en las sociedades industrializadas.

Ruiz-López (2018, p.3), define la doble presencia como el “trabajo realizado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona”.

Vallejo da Costa (2020, como se citó en Sabrino Gonzalez, 2013, p.205) expresa que el concepto “conflicto-trabajo familia fue definido en 1985 por Greenhaus y Beutell como una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto”.

Habitualmente la doble presencia es un riesgo psicosocial en mujeres puesto que son ellas las que elaboran el trabajo de cuidado del hogar. El término doble presencia surge de las reflexiones del movimiento feminista, intentando la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar (Estevan Reina et al, 2014, como se citó en Ramos, 2008). Es importante destacar que el 90% de las mujeres trabajadoras sufren este fenómeno, el cual repercute directamente en su salud en forma de ansiedad, depresión, estrés o *problemas osteomusculares*, entre otros (Estevan Reina, et al, 2014). Otro de los problemas que se atribuye a la doble presencia es que dificulta a las mujeres la dedicación total en su puesto de trabajo, al contrario, el género masculino no tiene ese impedimento a la hora de realizar sus tareas laborales. Esto desemboca en el llamado “suelo pegajoso” que impide el normal desarrollo de la trayectoria laboral de las mujeres debido a la carga de responsabilidades relacionadas con las tareas de cuidado en el ámbito personal (privado-domestico).

La ONU (2015), en su informe sobre los beneficios del empoderamiento económico, afirma lo siguiente:

“Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las laborales domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades en el mercado” (p.2).

En este mismo informe, la ONU expone también que la razón de la ausencia en el mercado de trabajo del 25% de las mujeres de la Unión Europa, radica en las responsabilidades de cuidados y otras tareas familiares. Además, Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (2012), señala que incluso cuando la mujer es la que sustenta económicamente a la familia, sigue siendo ella la que realiza las tareas domésticas. Por tanto, la salud de las mismas es inferior conforme el número de integrantes en el núcleo familiar va aumentando.

A raíz de ello, la ONU informa en su mismo artículo que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siempre será desigual con respecto a los hombres (2015). De esta manera, en el grafico siguiente se puede observar como la tasa de paro siempre es mayor en mujeres, independientemente de la situación social, demográfica u económica en la que se encuentre España.



Ilustración 1. Evolución del paro, por sexos.

Fuente: INE, www.epdata.es.

En este gráfico podemos observar como en un momento de crisis económica, como se pudo sentir en España a partir del año 2011-2012, el resultado es un aumento de la tasa de paro. Se puede observar como la línea naranja que representa a las mujeres es la que sobresale, independientemente de la situación socioeconómica que se viva en cada etapa. Por tanto, afirmamos que las mujeres tienen una tasa de paro mayor que los hombres, solo se iguala en el momento de mayor crisis económica, ya que aumenta la tasa tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, se puede ver que, en el año 2013, donde España todavía se encontraba sumergida en la crisis, el paro en hombres comienza a descender, en cambio el de las mujeres es prácticamente lineal hasta 2018 donde desciende mínimamente.

A pesar de esto, existen hogares donde las mujeres se encuentran “liberadas” de sus “obligaciones”, bien, por el reparto equitativo de dichas “obligaciones” entre los miembros de la unidad familiar, principalmente entre la pareja. O bien, por la contratación de otra persona, generalmente mujer, encargada de las tareas domésticas y del cuidado normalmente de niños/as y ancianos/as. En el segundo caso, esas “obligaciones” se trasladan a otra mujer con una clase social menor. Por tanto, nos reafirmamos en la teoría de que el trabajo reproductivo, y, por ende, la doble presencia es un hecho que cae sobre el género femenino, el cual se ve especialmente afectado en el caso de pertenecer al mundo laboral (Estevan Reina et al, 2014).

Lo normal desde los modelos y pensamientos económicos clásicos es analizar a la familia como “unidades de consumo de bienes finales” (Carrasco, 2007, p.146), como si dentro de los hogares no existiese ningún tipo de trabajo. De esta manera, las relaciones laborales se han encontrado asentadas en una tradicional forma de organización que únicamente tiene en cuenta los procesos de producción mercantil. A pesar de ello, el trabajo que llevan a cabo las mujeres en el ámbito familiar está condicionado al cuidado de la vida humana, lo que se traduce en una atención y asistencia a los hijos e hijas, abuelos o enfermos incluyendo tareas tanto de higiene o alimentación como de afectividad. Por tanto, encontraremos principalmente dos tipos de trabajo; en primer lugar, el productivo, el cual se encuentra atribuido socialmente al género masculino, es remunerado y es considerado trabajo y, en segundo lugar, el reproductivo, que tiene como finalidad la manutención y el cuidado de la vida humana, es llevado a cabo tradicionalmente por mujeres y no se encuentra remunerado. Desde una visión realista, está claro que nuestra sociedad se sostiene y

persiste gracias a los trabajos tanto de producción como de reproducción, donde se elaboran y crean tanto bienes de consumo como personas. Realmente ambos, se encuentran sumamente interrelacionados puesto que la actividad mercantil de producción, no podría subsistir sin el cuidado reproductivo de las familias y viceversa (Carrasco, 2007).

La doble presencia también engloba el cuidado de personas dependientes, fue una idea confusa puesto que las mujeres siempre se han encargado del cuidado de este colectivo invisible de cara a la sociedad. Sin embargo, al aumentar la esperanza de vida de la población y al incorporarse la presencia femenina al mercado de trabajo, este modelo de cuidados comienza a interpretarse como un problema social. El término “dependencia” se utiliza para designar a “aquellas personas que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de capacidad física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de una asistencia y/o ayuda importante para la realización de las actividades de la vida diaria” (Carrasco, 2007, p.152). Es por tanto indiscutible que las cargas domesticas asumidas en mujeres aumentan los riesgos laborales.

4.2.2. EMABARZO Y REPRODUCCIÓN

“Ser mujer, ser madre, ser trabajadora le lleva a dividirse en parcelas a lo largo del día que la colocan en un continuo estado de inquietud por sentir que no da la talla en ninguna de ellas” (Vaccarezza, 2007, p.169). Como expone Vaccarezza (2007) muchas mujeres en las entrevistas de trabajo se encuentran presionadas cuando se les formulan preguntas acerca de su estado civil, si están pensando en ser madres o si lo son. Por ello, la maternidad puede ser una barrera a la hora de encontrar un puesto de trabajo, a causa de esto muchas mujeres escogen volcarse en su carrera profesional posponiendo la maternidad o renunciando a ella.

El intento de conciliación de la vida laboral y familiar se hace mucho más complicado con la llegada de un hijo/a, por ende, las horas trabajadas tanto remuneradas como no remuneradas serán mayores. Los hombres aumentan el tiempo de trabajo remunerado, en cambio las mujeres disminuirán el tiempo de trabajo remunerado incluso llegando a abandonar el mercado productivo (De la Rica et al, 2021).

A continuación, se presenta un gráfico con la distribución laboral de las parejas en relación con la tenencia de hijos/as. Por un lado, la primera columna que representa tanto a los hombres como a las mujeres mostrara la distribución laboral de hombres y mujeres que viven en pareja, pero no tiene hijos/as, las demás columnas representaran a las parejas que si tienen hijos/as. Se puede observar como la brecha de género en el acceso al mercado de trabajo se dispara con el abandono de las mujeres cuando los niños/as aparecen en su vida. Por el contrario, la tasa de abandono de los hombres se reduce con respecto a la tasa en pareja, al incorporase los niños/as a la familia. Los niveles de inactividad en mujeres alcanzan el 22% con hijos/as menores de 5 años, mientras que para la población masculina la inactividad aumenta un 2%.

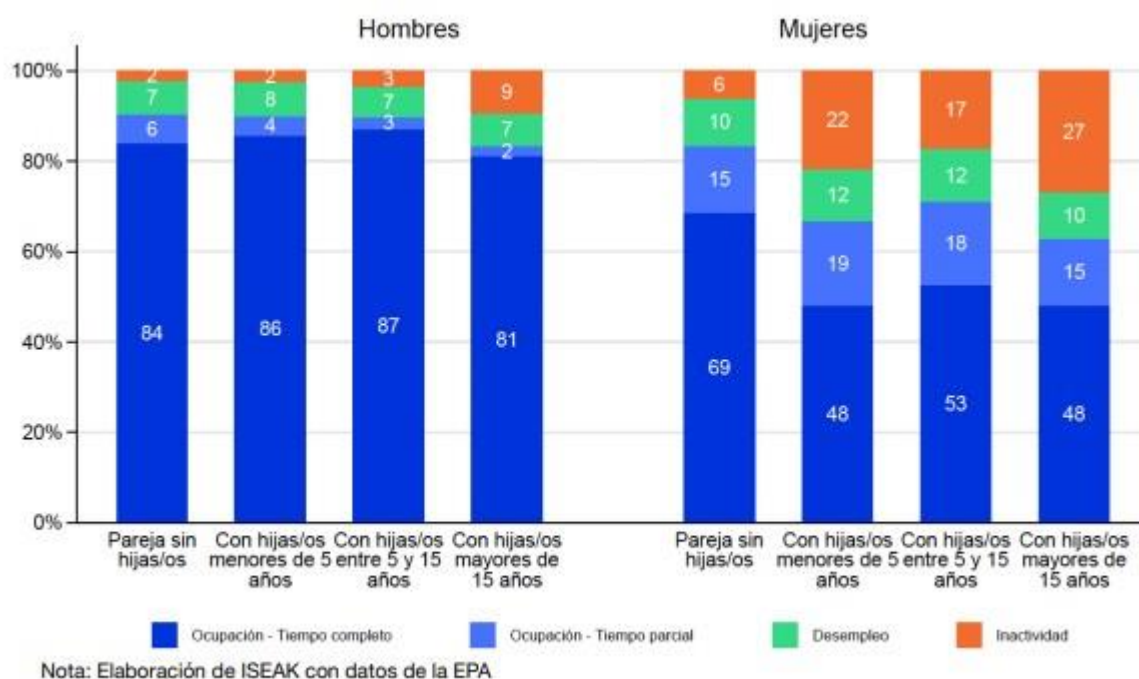


Ilustración 2. Distribución laboral de las parejas en relación con la tenencia de hijos/as.

Fuente: ISEAK, 2021.

También, muchas de ellas se ausentan un tiempo de su vida laboral para dedicarse a su vida familiar, en concreto, al cuidado de sus hijos. El problema con el que se encuentran estas últimas, es que cuando intentan reinsertarse en el mercado de trabajo se encuentran con que ya no es posible volver al status que tenían anteriormente a nivel laboral. Todo esto desemboca en una gran frustración, puesto que, al fin y al cabo, no son ellas las que eligen este tipo de situaciones, sino que las escogen para afrontar las circunstancias en las que se encuentran.

Por otro lado, existe una serie de riesgos laborales y de patologías femeninas ligadas al embarazo, las cuales nos muestra Rivas (2007, como se citó en Sanz González, 1998) que pueden tener una fuerte incidencia en el desarrollo del mismo. En un embarazo existen dos fines, el biológico y el psicosocial. El primero de ellos, tiene como objetivo el nacimiento del bebé sano, elemento que se debe controlar en la evaluación y posterior prevención de riesgos laborales. El segundo es un rasgo menos cuidado, sin embargo, es la causa de muchos problemas psiquiátricos puesto que tiene como objetivo el progreso saludable de la mujer durante el embarazo.

Un riesgo muy frecuente durante el embarazo es el estrés, según la Real Academia Española, “el estrés es la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (RAE, 2014). En nuestro caso hablaremos de situaciones agobiantes en el entorno de trabajo durante el periodo de gestación o lactancia. En concreto, de las mujeres que asumen dobles cargas de trabajo, fundamentalmente en el caso de la monoparentalidad, ya que las mujeres que se encuentran en esta situación son las más vulnerables a riesgos psicosociales, como el estrés. Cabe destacar que el mismo podría y debería prevenirse, además de que este tipo de estrés ocasiona una peculiar carga mental para la mujer trabajadora que influye a la hora de afrontar la jornada de trabajo que, sin embargo, el hombre trabajador no sufrirá.

Existen obligaciones preventivas en correspondencia con la maternidad, en concreto, cabe destacar el art.26 LPRL. EL mismo informa de que se debe realizar una evaluación de riesgos que debe comprender la *naturaleza, grado y duración* de la exposición de las trabajadoras en estado de embarazo o de parto reciente a agentes o condiciones de trabajo que puedan influir de manera negativa a su salud o la del feto. En el caso de que se presentase un riesgo, el empresario estará obligado a adoptar las medidas necesarias para evitarlo adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo. Si no fuese una opción viable, el mismo determinará la afinidad con otros puestos que estén libres de riesgos y si no fuese posible realizar un cambio de puesto ni ninguna de las opciones planteadas anteriormente, se produciría la suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo durante el tiempo necesario, comprendido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores. Regida por el mismo artículo 45.1.e) ET, existe la opción de suspender el contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses. Además, el artículo 26 LPRL añade que las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del puesto de trabajo para realizar exámenes prenatales o acciones similares, sin perder ningún tipo de remuneración, siempre que se justifique al empresario la necesidad de realizarlo dentro de la jornada de trabajo.

Cabe destacar la Directiva 92/85/CEE, la cual contiene acciones para asegurar la salud laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia. Dicha ley muestra un tipo de prevención que incorporan medidas como evaluar e informar de actividades que puedan mostrar riesgos, prohíbe tanto la exposición general de este tipo de trabajadoras a los mismos como el despido, así como incluye una serie de derechos inherentes al contrato de trabajo y su defensa, también medidas específicas para el trabajo nocturno, permisos de maternidad y exámenes prenatales.

4.2.3. PRECARIEDAD

Según Carrasco (2007), cuando hablamos de precariedad, uno de los términos más conocidos es la precariedad laboral femenina. Las mujeres manifiestan un porcentaje de desempleo mucho mayor que los hombres, así como un mayor índice de parcialidad y temporalidad, salarios más bajos o una compleja promoción laboral con respecto a los hombres. Como podemos encontrar en los datos de la Encuesta anual de estructura salarial del INE (2017), el salario medio de una mujer era de 20.607 euros y el de un hombre era de 26.391 euros, alcanzando hasta una diferencia del 33% en el caso de que la mujer proceda de la Unión Europea o incluso del 47% en el caso de que sea americana. Como consecuencia, las tasas de pobreza en mujeres también son mayores, en concreto en las edades de jubilación, donde, por lo general, a causa de lo mencionado anteriormente, las pensiones que les corresponden son muy bajas en el caso de ser concedidas. Todo ello, está relacionado con el trabajo reproductivo e invisible que realizan y tienen adjudicado socialmente, además influye tanto en su vida laboral, como en su vida social y familiar.

En el siguiente gráfico (*Ilustración 3. Porcentaje de población asalariada con contratos a tiempo parcial*) se observa que el 24% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial, respecto al 7% de los hombres, 17 puntos de diferencia. Todavía el escalón es más grande en los trabajadores más jóvenes, el 66% de las trabajadoras en un rango de edad entre los 16 y 19 años, tiene un contrato a tiempo parcial, en el caso de los chicos es de un 43%. También existe un aumento de contratos a tiempo parcial en mujeres cuando llegan a la edad de jubilación.

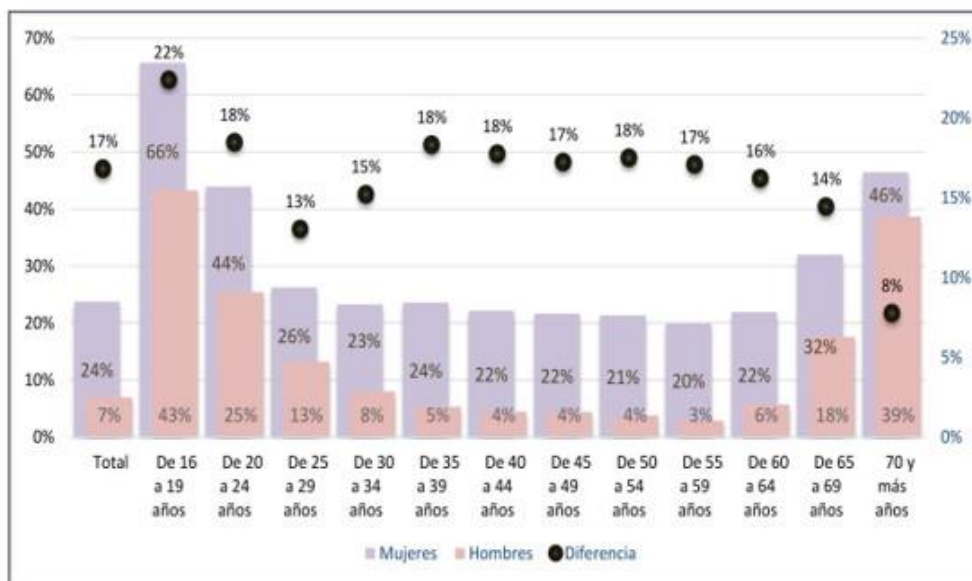


Ilustración 3. Porcentaje de población asalariada con contratos a tiempo parcial.

Fuente: INE. EPA 2019.

A parte de los riesgos relacionados a percibir salarios bajos o la escasa o casi nula participación en la toma de decisiones, las mujeres sufren en mayor medida riesgos psicosociales, ergonómicos y en muchas ocasiones higiénicos. López Aniorte y Ferrando (2010) hablan sobre la hipótesis habitual de que los trabajos más seguros son realizados por mujeres y los trabajos más peligrosos son realizados por hombres. Esto tiene una explicación, y es que la misma ley de prevención de riesgos laborales se centra en los accidentes de trabajo basados en un concepto de peligrosidad compuesto sin ninguna perspectiva de género. Por tanto, las necesidades de prevención de las trabajadoras quedan totalmente abandonadas.

El “infra-reconocimiento de EP en las mujeres” (Vallejo da Costa, 2020, p.195), es un tema muy interesante dentro de la precariedad en salud laboral. Generalmente las mujeres se encuentran más focalizadas en puestos de trabajo donde se producen más enfermedades profesionales, por el contrario, sufren un infra-reconocimiento de las mismas.

En este caso, como podemos observar en el gráfico que se presentará a continuación, los accidentes laborales se constituyen con una tasa del 38% en el Sector Servicios, la tasa más alta y el sector al que se dedican la mayoría de las mujeres. Sin embargo, nos muestra cómo en la construcción hay una incidencia de accidentes de trabajo del 26%, sector al que pertenecen en su mayoría hombres (Castelló Roselló, *sf*).

Accidentes por sectores económicos

■ Agricultura y pesca ■ Industria ■ Construcción ■ Servicios

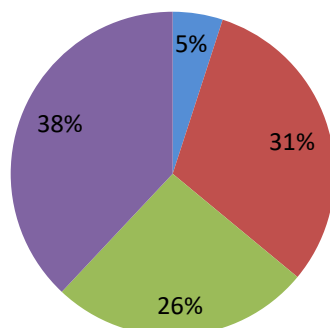


Ilustración 4. Accidentes por sectores económicos.

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Vallejo da Costa (2020, como se citó en Vogel, 2003, p.195), apunta que “los sistemas de indemnización son el origen de importantes discriminaciones hacia las mujeres”, de la misma manera informa que hasta 2014 el *síndrome del túnel carpiano* en mujeres limpiadoras no será reconocido por el Tribunal Supremo. A pesar de ello, en el año 2010 se desarrolló un registro llamado *PANOTRASTSS* para incluir patologías provocadas por el trabajo o que, aun existiendo anteriormente, son intensificadas por el mismo, en el cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social. De esta manera se considerarán Enfermedades Profesionales muchas patologías que anteriormente no se encontraban en el RD1299/2006 y que afectan a las mujeres. Estas son añadidas por el Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, en concreto, se añade el subagente 06 al agente A del grupo 6 por el artículo 1 y Se modifica el grupo 6 por el artículo 2.

Tabla 2

Enfermedades Profesionales no incluidas en el RD1299/2006, cáncer de laringe.

06	Cáncer de laringe
01	Industrias en las que se utiliza amianto
	Trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto, especialmente:
02	Trabajos de extracción, manipulación y tratamiento de minerales o rocas amentíferas.
03	Fabricación de tejidos, cartones y papeles de amianto.
04	Tratamiento preparatorio de fibras de amianto.

05	Aplicación de amianto a pistola.
06	Trabajos de aislamiento térmico en construcción naval y de edificios.
07	Fabricación de guarniciones para frenos y embragues, de productos de fibrocemento, de equipos contra incendios, de filtros y cartón de amianto, de juntas de amianto y caucho.
08	Desmontaje y demolición de instalaciones que contengan amianto.
09	Limpieza, mantenimiento y reparación de acumuladores de calor u otras máquinas que tengan componentes de amianto.
10	Trabajos de reparación de vehículos automóviles.
11	Aserrado de fibrocemento.
12	Trabajos que impliquen la eliminación de materiales con amianto.

Fuente: Elaboración propia a partir del Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre.

Tabla 3

Enfermedades profesionales no incluidas en el RD1299/2006, enfermedades provocadas por agentes carcinógenos.

6	Enfermedades provocadas por agentes carcinógenos.
01	Enf. Provocadas por agentes carcinógenos no incorporadas en apartados anteriores:
	C1: Se sabe que son sustancias carcinógenas para el hombre.
	C2: Existe presunción de que pueden ser carcinógenas para el hombre.

Fuente: Elaboración propia a partir del Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre.

Si bien, que no se reconozcan EP en sectores feminizados acarrea múltiples consecuencias, entre ellas destaca que las mujeres no acceden a la cobertura que se establece en estas situaciones por la Seguridad Social. Como consecuencia experimentan una pérdida económica, sobre todo a largo plazo, a la hora de recibir pensiones como la de jubilación o un aumento de costes sanitarios que pasan a responsabilizarse de ellos el Sistema Público de Salud y no el INSS o las mutuas asociadas. La realidad es que estos factores afectan por igual a hombre y mujeres, por ejemplo, como observamos en el informe de la Secretaria Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2020), la jubilación es proporcional con la estructura de la ocupación, 49% mujeres y 51% hombres y, sin embargo, se reconoce de manera desigual.

El déficit de protección social que afecta a los trabajos más feminizados como la limpieza o el trabajo de cuidados, es muy importante puesto que, la normativa de Seguridad Social no ha considerado el riesgo penoso e inadecuado de este tipo de actividades. López Aniorte y Ferrando (2021) reivindican que:

La falta de perspectiva de género en el desarrollo del listado de enfermedades profesionales, así como el beneficio de la jubilación en los sectores masculinizados como la minería, los sectores taurinos o ferroviarios, etc, olvidándose de que las mujeres también trabajan sometidas a grandes riesgos físicos y psicológicos (p.22).

Existen datos sobre la precariedad laboral femenina representada en trabajos temporales o a tiempo parcial que, dan lugar a las diferencias entre hombres y mujeres en salud laboral. López Aniorte y Ferrando (2010, p.10), exponen que, a finales de 2019, el 23,8% de las empleadas femeninas tenían un contrato a tiempo parcial, en contraste con el 7% de los hombres, cifras que siguen mostrando la gran dedicación de las mujeres al trabajo de cuidados. Respecto a los trabajos temporales, en 2019, en España teníamos una de las tasas más altas con respecto a la Unión europea, con un 27,2% en mujeres y un 25,4% en hombres. Lo anteriormente expuesto es el fruto de las diversas entradas y salidas en el mercado de trabajo, con salarios muy bajos y escasas medidas en prevención de riesgos laborales.

La crisis sanitaria convertida en pandemia y ocasionada por el Covid-19, ha dado lugar a numerosas reflexiones sobre la precariedad laboral y la insuficiencia de protección social en los sectores feminizados, generalmente infravaloradas e invisibilizadas, aun luchando cara a cara contra el virus durante toda la pandemia, particularmente en el caso de las trabajadoras de limpieza, cuidadoras de personas mayores en domicilios particulares, trabajadoras sanitarias, cajeras de supermercados, entre muchas otras. Todas son actividades determinadas por la segregación sexual horizontal, marcadas por estereotipos de género y atribuidas en ellas el rol de cuidados (López Aniorte y Ferrando, 2021).

4.2.4. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

En el artículo 7 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOI), encontramos explicada y definida la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de género. En su primer apartado define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona”, de la misma manera en el segundo define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad”, ambos siempre dentro de la esfera de un entorno “intimidatorio, degradante u ofensivo” (p.12).

En el Estatuto de los Trabajadores (ET) tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo vienen descritos principalmente como una vulneración del derecho a la intimidad y la dignidad. La LOI a través de sus art.27.3 c) y 48 recogerá esta violencia de género en el empleo desde una perspectiva preventiva, por consiguiente, desde la salud laboral. Cabe destacar que, el artículo 8.13 y 8.13 bis de la LISOS, incluye como infracciones muy graves tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, independientemente de quien sea el sujeto activo que realiza el acoso.

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) carece de normativa específica en esta materia dentro del ámbito laboral, pero ello no liberará al empresario de su responsabilidad de protección y seguridad que sí establece la normativa y que por tanto, puede ser exigida ante un tribunal. Esta responsabilidad existirá si el *acoso es descendente*, es decir, tanto si el sujeto activo del acoso es el, como si son sus representantes, o si el *acoso es horizontal*, que es el llevado a cabo a través de compañeros que no tienen relación de superioridad jerárquica con la víctima. En este aspecto el empresario será el responsable, únicamente cuando no haya adoptado unas medidas preventivas y eficaces suficientes para prevenir y erradicar el acoso.

Conjuntamente, la Directiva 2006/54/CEE relativa a la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo, considera que tanto el acoso sexual como el acoso sexista son opuestos al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, constituyendo de esta manera discriminación por razón de sexo. Además, afirma que este tipo de discriminación no se da únicamente en el puesto de trabajo, sino que también se produce en un contexto del acceso al empleo, formación o promoción profesional. De esta manera, denuncia que estas prácticas deben estar sometidas a sanciones y añade que los empresarios deberán de tomar medidas para reprimir este tipo de conductas, las cuales deberán ser concretamente de carácter preventivo.

Hablando del acoso sexual existen una serie de principios que lo determinan, como hemos visto se trata de comentarios, burlas, observaciones, etc, de carácter sexual desagradables para la persona, que no tiene que implicar expresamente solicitud sexual. Sin lugar a dudas, es un tipo de actitud ofensiva para la trabajadora y el sujeto que está realizando la acción sabe, o debería saber que su conducta es indeseada. Hay dos tipos de acoso sexual; el chantaje y el acoso ambiental. El primero de ellos, es aquel que es realizado por un superior jerárquico, sea o no el empleador, consiste en condicionar la vida laboral de la trabajadora al sometimiento de una propuesta sexual. El segundo, es ejecutado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la empleada y tiene como finalidad crear un ambiente de trabajo molesto e irritante. También, podemos ver manifestado el acoso sexual a través de diferentes conductas como el requerimiento de favores sexuales, acompañado de compromisos de trato con la víctima de carácter preferencial o de amenazas en el caso de no acceder a dicha propuesta. Además, se manifiesta a través del contacto físico de carácter sexual acompañado o no de menciones ofensivas o de algún tipo de intimidación o fuerza, etc. Otra conducta calificable de acoso es la invitación comprometedor de utilizar material pornográfico en el centro o bromas y chistes sexuales sobre la apariencia de la víctima con observaciones sugerentes hacia ella (Granados Gámez, 2019).

En cuanto al acoso por razón de género, también llamado acoso moral o sexista Francisca Granados Gámez (2019) también realiza diversas observaciones. Las bases que definen este tipo de acosos son la ofensividad, las conductas sistemáticas, hostiles y repetidas, y que el acosador las realice de forma premeditada con la intención de dañar a la víctima. Además, se ve manifestado de diferentes formas, Granados Gámez (2019, p.10) afirma que se han registrado hasta cuarenta y cinco formas de conductas

hostiles. Estas conductas pueden atentar contra las condiciones de trabajo, también prohibiendo la comunicación con los diferentes empleados jerárquicos o no de la empresa, arremetiendo contra la dignidad de la víctima y a través de violencia gestual o verbal.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2021), implementa diferentes tipos de actuaciones ante una situación de Acoso Laboral, de esta manera exigirá las responsabilidades administrativas convenientes al empresario ante la Jurisdicción Social que reconocerá las indemnizaciones que le correspondan a la trabajadora. Acerca de la Jurisdicción social, la Jurisprudencia que utiliza necesitará de cuatro elementos esenciales, aunque realmente sean cinco:

- Primer elemento, *hostigamiento, persecución o violencia psicológica*.
- Segundo elemento, que dicha *violencia psicológica* lleve consigo un *carácter intenso*.
- Tercer elemento, que se prolongue en el tiempo, aproximadamente un periodo de 6 meses según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.
- Cuarto elemento, que el objetivo concluya en *dañar físicamente o moralmente* a la trabajadora y así, excluirla de su ambiente laboral.
- Quinto elemento, el concepto de este discrepa de Jurisprudencia y autores, no obstante, viene a cuestionarse si se exige o no que existan *daños psíquicos* en la trabajadora afectada.

Vallejo da Costa (2020) nos muestra como el acoso se debe coordinar desde diferentes puntos de vista, combinando la gestión de los recursos humanos con las vías de resolución de conflictos y el enfoque preventivo, realizando evaluación de riesgos sobre las condiciones laborales. De esta manera evolucionaremos hacia un proceso preventivo que desemboque en una pronta intervención. En cualquier caso, la verdadera prevención comienza en el seno de las organizaciones estableciendo protocolos que tengan como objetivo evitar los *micro-machismos*. Como dice Vallejo da Costa (2020, p.205), “se trata de una violencia de baja intensidad que cala como una lluvia fina, pero constante, como el uso continuado del lenguaje sexista o la ignorancia hacia la opinión de las mujeres”.

Actualmente, los protocolos de actuación frente al acoso corresponden a un enfoque lento y demorado de la situación añadiendo soluciones de tipo preciso e individual que no dejan profundizar en el fondo del problema. Por tanto, necesitaremos protocolos de prevención con objetivos particularmente preventivos para que sean beneficiosos y el conjunto de la plantilla en su totalidad deberá conocerlos (Vallejo da Costa, 2020).

4.3. FEMINIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Durante el siglo pasado las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo de forma generalizada, al mismo tiempo se han tenido que desarrollar diferentes sistemas de seguridad social y ordenamientos jurídicos. En nuestro país, el acceso femenino a la actividad mercantil fue complicado por la presencia de la dictadura franquista, la cual optaba por que las mujeres se dedicasen al hogar y el trabajo de cuidados no remunerado (López Aniorte y Ferrando, 2021). A lo largo de esta etapa de incorporación laboral de las mujeres, tanto el Derecho de Trabajo como los seguros sociales han tenido como objeto al hombre suministrador de ingresos, olvidándose de que existían las mujeres trabajadoras. A lo largo de la historia fue entrando en vigor diferente normativa como la Constitución de 1978, la Ley de Prevención de riesgos laborales de 1995, la Ley Orgánica para la igualdad de 2007 o la Ley General de Seguridad Social de 2015, entre muchas otras.

López Aniorte y Ferrando (2021), dicen en su informe que la Secretaria de Estado de la Seguridad Social afirmó en 2020 que a pesar de que existe muchísima legislación vigente con el propósito de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, esta sigue sin lograrse. La brecha de género, la segregación sexual, los estereotipos y roles sociales, la precariedad en trabajadoras femeninas y el proyecto del Derecho androcéntrico sumado a una insuficiente perspectiva de género en los órganos que lo aplican, son algunos de los factores que muestran el por qué no somos iguales (López Aniorte y Ferrando, 2021).

La labor de la mujer en su vida diaria da lugar a la creación de los llamados trabajos feminizados, que son aquellos donde la mayoría de la plantilla son mujeres. Desde siempre, existen determinadas ocupaciones que han sido llevadas a cabo solo por el género femenino como los trabajos domésticos, el cuidado de niños y ancianos o la enfermería. Según Rivas (2007) actualmente, las actividades más feminizadas se encuentran en el sector servicios, textil y confección, enseñanza, hostelería y comercio, sanidad y agroalimentación.

Otro aspecto a tener en cuenta como riesgo, es la continuidad de la vida laboral hasta una edad avanzada. En ese sentido, en los sectores más feminizados y con cargas más gravosas de esfuerzo físico, se ha comenzado a hablar de adelantar la edad de jubilación. Esta propuesta ha llevado a que durante los últimos años se haya desarrollado nueva legislación que posibilita complementar la pensión de jubilación con un trabajo, la sorpresa es que todas estas medidas nunca han tenido en cuenta que la mayoría de trabajos que realizan las mujeres no son adecuados para realizarlos a una edad tardía, puesto que se caracterizan por su penosidad y sus sobreesfuerzos físicos. Tampoco se ha tenido en cuenta que las mujeres de edad avanzada sufren una gran discriminación en el acceso al mercado de trabajo. Generalmente los sectores que se benefician de una jubilación anticipada son la minería, los bomberos, la policía, el trabajo del mar, etc, como se puede ver actividades con una presencia masculina muy mayoritaria. Este tipo de ventajas deja totalmente de lado a los sectores feminizados como las camareras de pisos, limpiadoras, cuidadoras de personas dependientes, personal sanitario, etc. Los riesgos que normalmente sufre este colectivo y no parecen ser suficientemente importantes son los psicosociales, químicos, físicos, mecánicos, violencia física o verbal, entre otros, así lo muestran López Aniorte y Ferrando (2021).

Rivas, (2007, como se citó en García Gómez, 1998), muestra que las dolencias más comunes entre las mujeres trabajadoras son las lesiones musculoesqueléticas, intimidaciones, dolencias respiratorias por inhalación de sustancias químicas y riesgos derivados de la exposición a humos o vapores tóxicos.

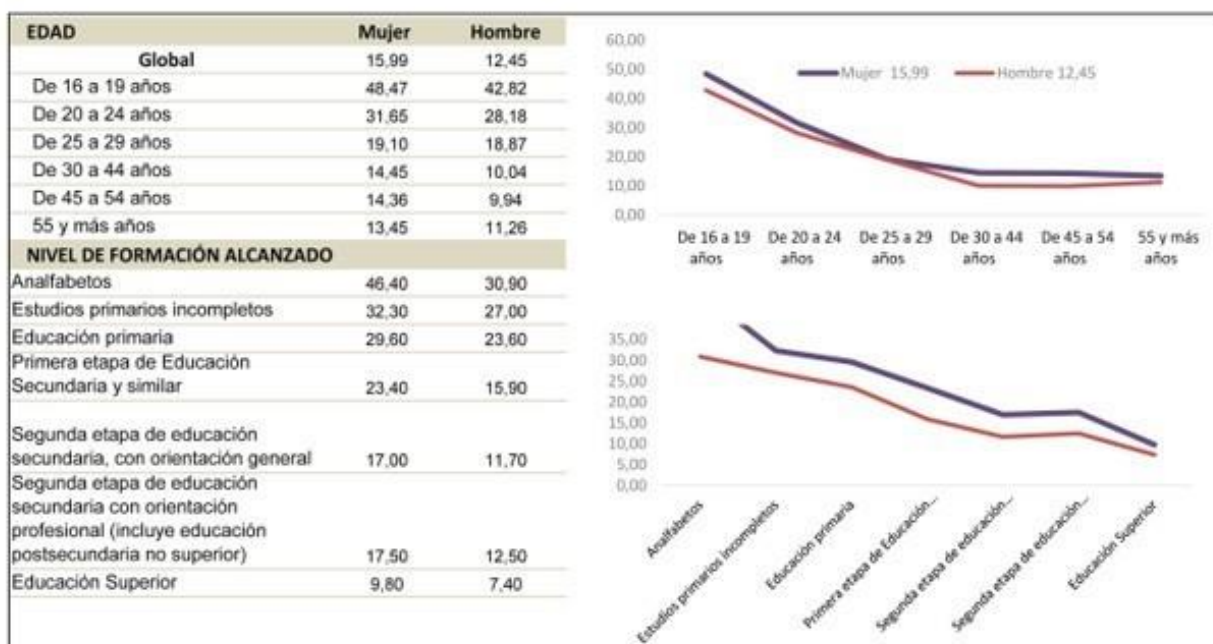
4.3.1. SUELO PEGAJOSO

En febrero de 2021 “Muy Negocios&Economía” publica un artículo sobre el suelo pegajoso, donde comenta que se oye hablar demasiado del famoso techo de cristal, el cual se basa en las barreras que tienen las mujeres para llegar a los puestos jerárquicos, sin embargo, para entender este fenómeno de desigualdad es necesario prestar atención a otro fenómeno llamado “suelo pegajoso” o “sticky floor”. Este término hace alusión a la situación que viven las mujeres en el mercado laboral, donde ejercen los puestos de trabajo que exigen menor cualificación, más precarios y peor remunerados, es decir, cubren los puestos inferiores de la pirámide sin poder alcanzar los superiores. Se puede deducir, que mientras siga existiendo el fenómeno del suelo pegajoso la manifestación del techo de cristal estará siempre presente.

Las actividades feminizadas una vez más son las protagonistas, el trabajo de cuidados al que se dedican muchísimas mujeres, las distancia de los empleos remunerados haciendo prácticamente imposible su mejora laboral. Las camareras de piso, o también denominadas “kellys” son un ejemplo de mujeres que realizan una actividad remunerada y sufren este tipo de situación. Ellas son las encargadas de limpiar y ordenar las habitaciones de hoteles y llevan mucho tiempo intentado luchar contra las condiciones de precariedad a las que están sometidas.

Es un hecho que en los puestos directivos la presencia de mujeres es muy reducida como nos muestra Agra Viforcós (et al, 2020, p.65) “en España tan solo asciende al 22%”, principalmente si tenemos en cuenta que en nuestro país un tercio de las empresas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus niveles de dirección, puestos jerárquicos que por ende son mejor remunerados. La principal hipótesis da lugar a pensar en la imposibilidad del género femenino a alcanzar grandes niveles jerárquicos por la dificultad a la que se enfrentan al intentar conciliar la vida laboral y familiar. Por otro lado, tenemos la realidad de la desigualdad de género en nuestra sociedad que da lugar a una discriminación hacia las mujeres en la que están incluidos tanto empleados como empleadores, que de alguna manera reducen la presencia de las mismas en la toma de decisiones encontrando estas muchas dificultades a la hora de querer ejercer en la organización con una mayor responsabilidad.

El gráfico que encontraréis a continuación, afirma como las mujeres jóvenes de menos de 30 años tienen dificultades en la entrada al mercado de trabajo, en concreto las mujeres de entre 20 y 24 años tienen una situación de desempleo del 31, 65% y la tasa de jóvenes de menos de 20 años está en un 48%. Es cierto, que al llegar a los 25 años la situación de desempleo femenina se sitúa en un 19%, esto está relacionado con que finalizan la etapa de estudios. Cuando el nivel de estudios es superior, la tasa de desempleo femenina es más similar a la media. En el gráfico se observa como con independencia de la edad y el nivel de formación, las mujeres en todos los casos tienen una gran desventaja respecto a los hombres para el acceso al mercado laboral. En todos los tramos, tanto de edad, como de estudios, la mujer tiene una tasa de paro superior. Por tanto, un bajo nivel de estudios y ser mujer se convierte en un riesgo.



Fuente: INE. EPA. Datos anuales

Ilustración 5. Acceso al mercado de trabajo en relación con la edad y el nivel de estudios.

Fuente: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional, 2020.

Por otro lado, se puede observar cómo las mujeres con hijos/as intensifican su asistencia en empleos a tiempo parcial, además de triplicar las tasas de inactividad, conducta que no se percibe en los varones. De hecho, al contrario que ellas, los hombres tienen un aumento de su presencia en el trabajo remunerado con contratos a tiempo completo. Por tanto, a los hombres el hecho de tener hijos/as no les supone un riesgo a nivel laboral, ni en términos de acceso al empleo ni de calidad del mismo.

Aun siendo conscientes del problema, ni la negociación colectiva, ni la legislación, ni en muchos casos los planes de igualdad han aprovechado el momento para establecer medidas no discriminatorias o de acción positiva para que las mujeres obtengan una mayor presencia en las condiciones de promoción, formación y clasificación profesional. Realmente, se han limitado a realizar análisis y evaluaciones muy genéricas y ciertamente sin contenido, Agra Viforcós (et al, 2020).

5. ESTUDIO DE CAMPO

El tema de estudio que he decidido realizar es la satisfacción laboral en mujeres trabajadoras en sectores feminizados: hoteles y servicios de limpieza.

Quería comprobar de qué estaba compuesto el fino hilo que separa el bienestar del malestar laboral que viven las mujeres trabajadoras dentro de estos dos sectores. La muestra está realizada en Tudela de Navarra, que cuenta con una población de 37.042 habitantes, de los cuales 18.731 son mujeres (EPA, 2021).

Dentro del sector hotelero, en concreto, he buscado analizar las condiciones de trabajo de las camareras de piso. Elegí este sector puesto que está puramente feminizado y llevan mucho tiempo alzando la voz y quejándose de sus precarias condiciones de trabajo. He dirigido el cuestionario a 9 hoteles de la ciudad, con la previsión de respuesta de alrededor de 30 trabajadoras de estas empresas, con la difusión del cuestionario a través de las redes sociales esperaba una respuesta de unas 20 trabajadoras más del sector hotelero. El resultado ha sido que ha habido una baja tasa de respuesta, habiendo contestado al cuestionario un total de 30 camareras de piso.

Con respecto al sector limpieza, llevo un tiempo queriendo comprobar mi hipótesis sobre las mujeres que llevan a cabo este trabajo. Cuando era pequeña, mis padres se divorciaron y mi madre durante un tiempo fue trabajadora de la limpieza en un bar desde las 11.00h de la noche hasta las 2.00h de la madrugada, como jornada complementaria a la que ya llevaba a cabo durante el día en su trabajo productivo. A todo esto, se le añadía el trabajo reproductivo que realizaba en casa: atención total de cuidados hacia mí y mi hermana pequeña, la limpieza y cuidado de la casa. Mi madre, es el ejemplo más claro de *mujer superwoman* que representa este estudio.

Todos los veranos trabajo en un Campus de deporte con niños, llego a las ocho de la mañana al polideportivo y un grupo de limpiadoras está acabando de dejarlo todo perfecto, siempre me cuestiono la hora en la que comenzaran a limpiar todas esas instalaciones y si al acabar esa jornada realizan otro tipo de trabajos durante el día. Realmente, la limpieza está en constante relación con los demás sectores, puesto que ninguno de ellos podría dar servicio sin los trabajos de este. De ahí, este sector cuenta con una serie de riesgos tanto de agentes químicos, como psicológicos que no están lo suficientemente valorados.

He dirigido el cuestionario a 10 empresas del sector de la limpieza en Tudela y tenía previsto que un número de alrededor de 40 trabajadoras del sector contestaran a mi cuestionario, por otro lado, esperaba mínimo unas 10 respuestas más de trabajadoras de limpieza con la difusión del cuestionario a través de redes sociales. He tenido una grata sorpresa respecto a la tasa de respuesta de las trabajadoras y de las empresas, porque ha sido más que satisfactoria, obteniendo 69 mujeres dedicadas a este sector que han contestado el cuestionario.

Una vez decidí el tema de estudio, necesitaba recopilar una serie de datos para así, poder realizar un análisis y una interpretación del tema, con esta finalidad realicé una encuesta. Esta técnica es muy utilizada para realizar procedimientos de investigación, puesto que posibilita obtener y producir datos de manera muy eficiente y rápida (Casas Anguita et al, 2003). El artículo de investigación de Casas Anguita (et al, 2003, p.1, como se citó en García Ferrando, sf) define la encuesta como: “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos

de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

Consiste en una encuesta auto-administrada llevada a cabo mediante la aplicación Google Forms y difundida a través del papel, correo electrónico y redes sociales (WhatsApp y Facebook) con el objeto de llegar al mayor número de respuestas. Como dicen Kaliniuk y Mariel (2013) "Más allá que la técnica “encuesta” suele ser monopolizada por las investigaciones de corte cuantitativo, no resulta excluyente adoptarlas dentro de las investigaciones cualitativas, en la medida que colaboren a los fines del proyecto."

Tuve en cuenta la advertencia de Vidal Díaz de Rada (2012) sobre una "débil cobertura" por baja tasa de respuesta o concentración de las mismas; también tuve en cuenta que podría haber "falsedad" o "poca sinceridad". Ante ello, había previsto distribuirlos en papel en cuanto detectara el problema. En efecto, muchas de las encuestas tuve que llevarlas en papel. Ha sido un problema el hecho de que las trabajadoras no tuviesen ordenador puesto que el martes 9 de noviembre me llegaron 9 encuestas más completadas en papel, hubiese sido enriquecedor para la muestra poder contar con ellas, pero hacía semanas que la encuesta estaba cerrada y los datos ya habían sido analizados y contrastados.

Las mujeres que han respondido la encuesta sabían que estaban colaborando con un estudio y lo han realizado de manera totalmente anónima con la intención de que no se viese influenciada la respuesta de las mismas. El cuestionario comienza con una pequeña introducción y está compuesto por 31 preguntas (Anexo I), la primera pregunta es de respuesta libre puesto que se pregunta la edad de la encuestada, la siguiente pregunta es acerca su estado civil y tenemos tres opciones de respuesta (casada, soltera, en pareja), las tres preguntas después de esta tienen dos opciones de respuesta (si, no). A partir de aquí se hace la distinción entre si la mujer que rellena el cuestionario pertenece al sector de la limpieza o al sector hotelero y desde ese momento hasta el final del formulario existen cinco posibles respuestas (siempre, habitualmente, en ocasiones, casi nunca, nunca). A continuación, expongo una ficha informativa sobre la encuesta.

Tabla 4

FICHA INFORMATIVA	
Ámbito geográfico	Tudela, Navarra.
Universo	Mujeres limpiadoras o camareras de piso.
Muestra	99.
Duración	10 días.
Encuesta	Auto-administrada.
Difusión	Papel, correo electrónico y redes sociales.
Herramienta utilizada	Google forms.

Número de preguntas	31.
---------------------	-----

Fuente: Elaboración propia.

5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CAMPO

La encuesta se inicia con una pequeña introducción, donde se expone la finalidad que conlleva la realización de la misma. El propósito es explicarle al encuestado el tema de estudio, así como ubicarlo de cara a responder las preguntas. La primera pregunta que realizo es la edad de las participantes, en el gráfico que se expone a continuación se puede observar que las mujeres de entre 53 y 54 años son las que más abundan con una participación del 8,6%, seguidas de las mujeres de entre 49 y 50 años, las cuales obtienen el 7,5% de participación. Si nos fijamos en las edades más jóvenes, destacan las participantes de 22 años que sobresalen en un 4,3%, y entre las más mayores tenemos mujeres de 62 años con un 3,2% de participación, como se puede observar los datos son más bajos que en las edades más abundantes, pero, aun así, siguen siendo destacables.

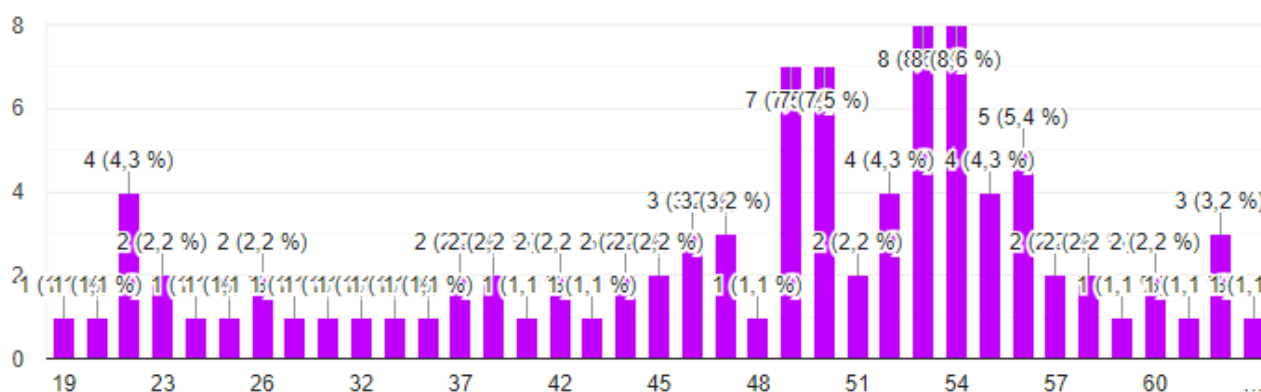


Ilustración 6. Resultados pregunta 1 de la encuesta.

Fuente: Google Forms.

La siguiente pregunta es en relación con el estado civil de las trabajadoras, 56 de las encuestadas (56,4%) son casadas, 26 de ellas (26,6%) son solteras y 17 (17%) se encuentran en una relación en pareja. Las 2 preguntas posteriores tienen que ver con las personas dependientes y responsabilidades familiares que tienen a su cargo, el 43,3% (43 encuestadas), ha contestado que tiene personas dependientes a su cargo y el 78,4% (78 encuestadas) afirma que tiene responsabilidades familiares. También, me he cuestionado si trabajan a tiempo parcial o no, el 54,6% (54 encuestadas) ha dicho que sí. Para acabar con las cuestiones iniciales he realizado la distinción de sectores entre el sector hotelero y el sector limpieza.

Lo ideal hubiese sido obtener una muestra de al rededor del 50% sector limpieza y 50% del sector hotelero para poder llevar a cabo comparaciones entre diferentes sectores, pero como se puede observar en el gráfico que veréis a continuación no ha sido así. La representación de la limpieza duplica a la del sector hotelero realizando el 69,2% de las encuestas.

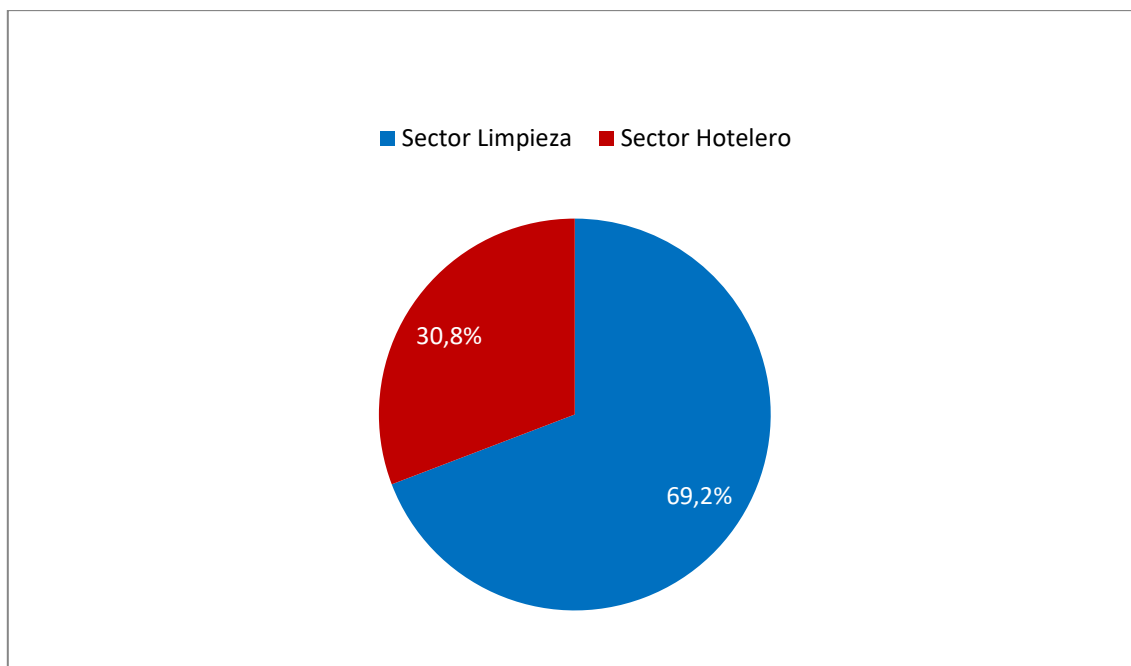


Ilustración 7. Resultados pregunta 6 encuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms.

Las siguientes tres preguntas están relacionadas con la capacidad de desconexión del trabajo en el tiempo libre de las trabajadoras y el tiempo que se toman para descansar o realizar actividades que les distraen o satisfacen. En general, el resultado de las tres cuestiones, teniendo cuenta que la opción de respuesta es de 5 posibilidades (siempre, habitualmente, en ocasiones, casi nunca, nunca) es que un 32% de la muestra en ocasiones consiguen tanto desconectar del trabajo como tomarse su tiempo para descansar. Al preguntar sobre el tiempo que dedican a realizar actividades satisfactorias también destaca que el 36,1% de ellas en ocasiones tienen tiempo para ello.

A continuación, tenemos dos preguntas relacionadas con las tareas domésticas, y una con el tiempo de ocio. Un 38,1% de las encuestadas responden que habitualmente fuera del trabajo llevan a cabo sus tareas cuando y como ellas deciden. El 33% de las trabajadoras afirman que en ocasiones cuentan con personas que comparten las responsabilidades domésticas con ellas, sin embargo, un 17,5% aseguran que casi nunca hay personas que comparten este tipo de tareas con ellas.

El gráfico que se puede observar a continuación, expone la relación entre el estado civil de nuestras encuestadas y el grado de corresponsabilidad en su ámbito familiar. Las mujeres solteras, son las únicas que marcan que nunca cuentan con personas que comparten con ellas las responsabilidades que les corresponde realizar. Hay que destacar que, el hecho de que sean solteras no quiere decir que no tengan responsabilidades familiares o personas dependientes a su cargo, observando el gráfico se puede ver con claridad cómo un 40% de ellas exponen que habitualmente si cuentan con personas que comparten con ellas dichas tareas. En cuanto a las mujeres en pareja, destaca el dato de que alrededor de un 30% de la muestra, afirma que siempre cuentan con un reparto de tareas y casi un 45% de ellas marcan la casilla 'habitualmente', son datos muy elevados y positivos. En cuanto a las mujeres casadas, sobresale un 35% de ellas que afirma que habitualmente comparte sus responsabilidades con otras personas, sin embargo, prácticamente un 15% de ellas expone que casi nunca sucede esto.

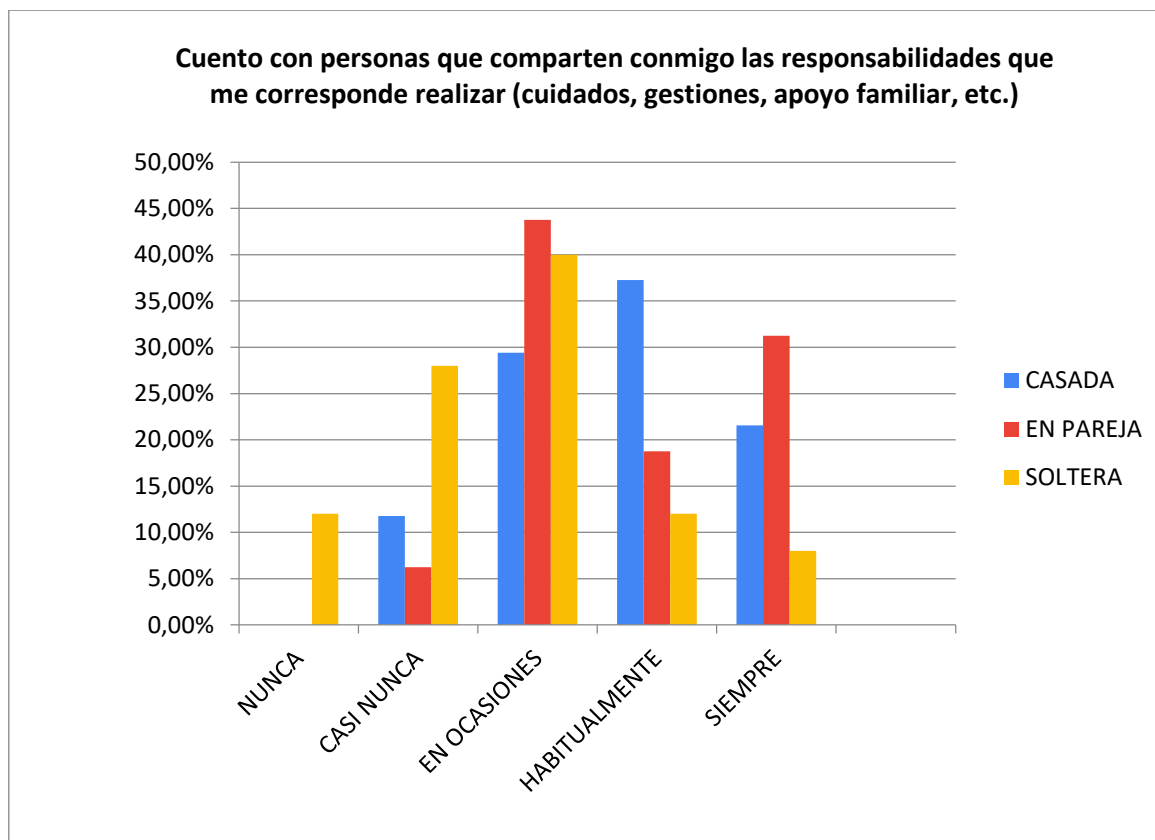


Ilustración 8. Estado civil en relación con la pregunta 11 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a esta pregunta, interpreto que las encuestadas no la relacionan con un reparto equitativo de las tareas, sino como si se estuviese preguntando si obtienen ayuda para realizar dichas tareas. El concepto es muy diferente, puesto que cuando tú obtienes ayuda, es porque alguien está colaborando en una responsabilidad/obligación que te pertenece a ti. En cambio, cuando alguien realiza algo contigo, es porque la responsabilidad/obligación es la misma para todas las personas que la están realizando.

Además, el 30,9%, consideran que su tiempo de ocio siempre es reducido. Siguiendo con el cuestionario, la siguiente incógnita nos muestra que el 24% de la encuestadas siempre se encuentra cansada, el 32,3% habitualmente y el 41,7% en ocasiones. Además, el 8,2% afirma que el trabajo que realiza nunca cumple con sus expectativas y el 13,4% afirma que casi nunca, muchas de ellas (37,1%) se posicionan en que tan solo en ocasiones ocurre esto.

Posteriormente, encontramos dos preguntas relacionadas con la economía de nuestras encuestadas. El 24% afirma que con su sueldo nunca se puede ir de vacaciones, la mitad de la muestra reconoce que tiene problemas económicos puesto que un 45,4% afirma que en ocasiones se ve en esta situación, así como un 13,4% identifica que habitualmente tiene este problema.

Seguidamente, encontramos dos preguntas en las que las encuestadas nos muestran que les gustaría disponer de más tiempo para relacionarse con sus amistades y familia, conocer gente distinta a su entorno laboral, etc. Sobre todo, como veremos en el grafico que muestro a continuación, prácticamente a la mitad de la muestra (47,4%) siempre le gustaría disponer de más tiempo para cuidar de sí mismas.

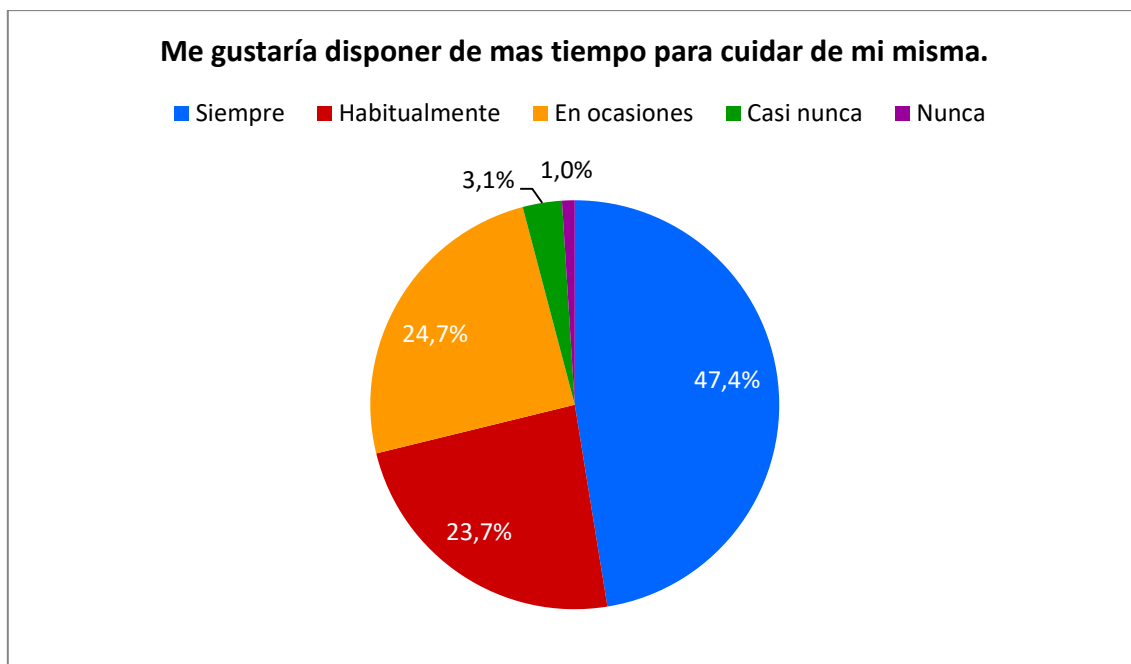


Ilustración 9. Resultados pregunta 18 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms.

A continuación, encontramos preguntas relacionadas con la salud, el 7,2% siempre tiene sensación de depresión o estrés, el 18,6% habitualmente y el 37,1% en ocasiones padece este tipo de sensación. Además, el 25,8% habitualmente siente un deterioro general de su salud y el 45,4% en ocasiones, por tanto, la gran mayoría de las personas encuestadas siente que su salud está sufriendo un riesgo. A raíz de ello, encontramos un 27,1% de mujeres que en ocasiones sienten la necesidad de reducir la jornada de trabajo por problemas de salud y un 37,5% que directamente, sienten la necesidad de abandonar el trabajo. Estos datos se pueden observar en el grafico que se expone a continuación.

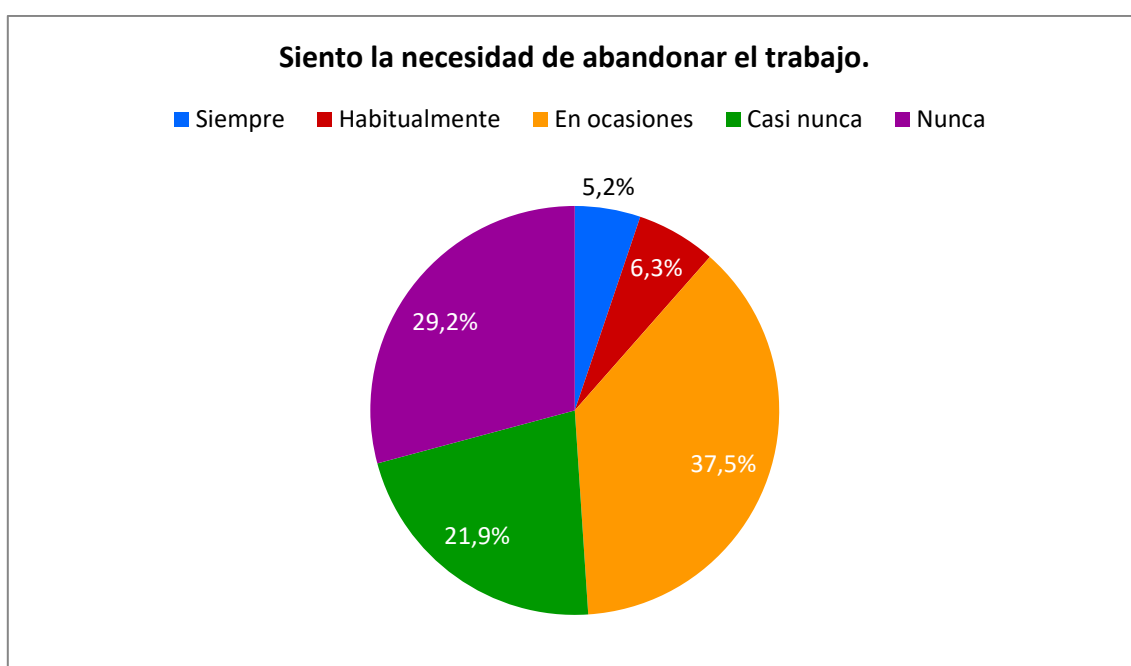


Ilustración 10. Resultados pregunta 23 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms.

Prosiguiendo con el tema de la salud, la siguiente cuestión aborda el sentimiento de sobre esfuerzo físico que llevan a cabo las encuestadas durante el día, no creo que sea un dato poco relevante que el 17,5% de la muestra sienta que siempre realiza sobre esfuerzos físicos y menos todavía que el 35,1% lo padezca habitualmente. Además, la mitad de ellas (50,5%), afirman que en ocasiones viven situaciones de estrés y agobio que generan conflictos con su entorno. A raíz de ahí, encontramos que un 32,3% de las mujeres en ocasiones tienen conflictos con su entorno personal o familiar, sin embargo, aquí podemos destacar un dato positivo y es que el 35,4% han contestado que casi nunca los tienen.

De igual manera ocurre cuando pregunto acerca de los conflictos con sus respectivas parejas, el 26,4% en ocasiones sí que los tienen, pero el punto favorable es que encontramos un porcentaje del 38,5% que confirman no discutir con sus parejas casi nunca y un 25,3% afirman no tener problemas nunca.

En relación con la prevención de riesgos laborales se ha lanzado una cuestión acerca de la seguridad en el trabajo, en concreto se ha preguntado cómo de seguras se sienten en sus puestos de trabajo, la respuesta general de esto ha sido favorable puesto que aproximadamente el 60% de la muestra desvela sentirse segura en su trabajo, entre siempre y habitualmente. También son positivos los datos que se encuentran a la hora de cuestionar la relación con los compañeros, alrededor del 80% de las mujeres encuestadas se sienten cómodas con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, cuando hablamos de la relación con sus superiores los datos varían, existe un 11,5% de mujeres que casi nunca se sienten cómodas con sus superiores y un 7,3% que nunca respiran un ambiente cómodo con los mismos.

Eliseanda Casas (sf), en su informe para Asepeyo sobre el Acoso Sexual, expone los resultados obtenidos en el estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2004, y publicado en 2006, donde se afirma que las mujeres más afectadas por situaciones de acoso sexual son las separadas/divorciadas o viudas. Además, en relación al mercado de trabajo, añade que las empleadas de entre 16 y 24 años son las más vulnerables ante este tipo de situaciones, además expone que “se ha observado incidencia de AS en el colectivo de hombres muy jóvenes que acaban de incorporarse al mercado de trabajo” (p.11). También, es destacable que este tipo de situaciones se produzcan mayoritariamente en contratos temporales y horarios nocturnos.

En relación a lo expuesto anteriormente, se ha llevado a cabo un gráfico que se expone a continuación, donde se ha relacionado las respuestas a la pregunta “me siento cómoda con mis superiores” con la edad de las encuestadas. Para realizarlo, se ha dividido las edades de las encuestadas en tres bloques: joven (entre los 19 y 34 años), adulta (entre los 36 y 59 años) y anciana (entre los 60 y 63 años).

Como se puede observar en el gráfico, el resultado de esta comparación es que, entre las mujeres ancianas existe una gran variación de datos, por un lado, encontramos casi un 35% de ellas que siempre se sienten cómodas con sus superiores, sin embargo, existe más de un 15% que asegura que nunca se sienten a gusto con los mismos. Entre las mujeres adultas, encontramos que un 30% afirman que se sienten cómodas con sus jefes, con respecto al 10% de ellas que casi nunca consiguen llegar a crear un ambiente de comodidad con ellos. Aunque, sin lugar a duda, el dato más alarmante, es el porcentaje de mujeres jóvenes (más del 25%), que casi nunca siente tener una relación favorable con sus superiores jerárquicos.

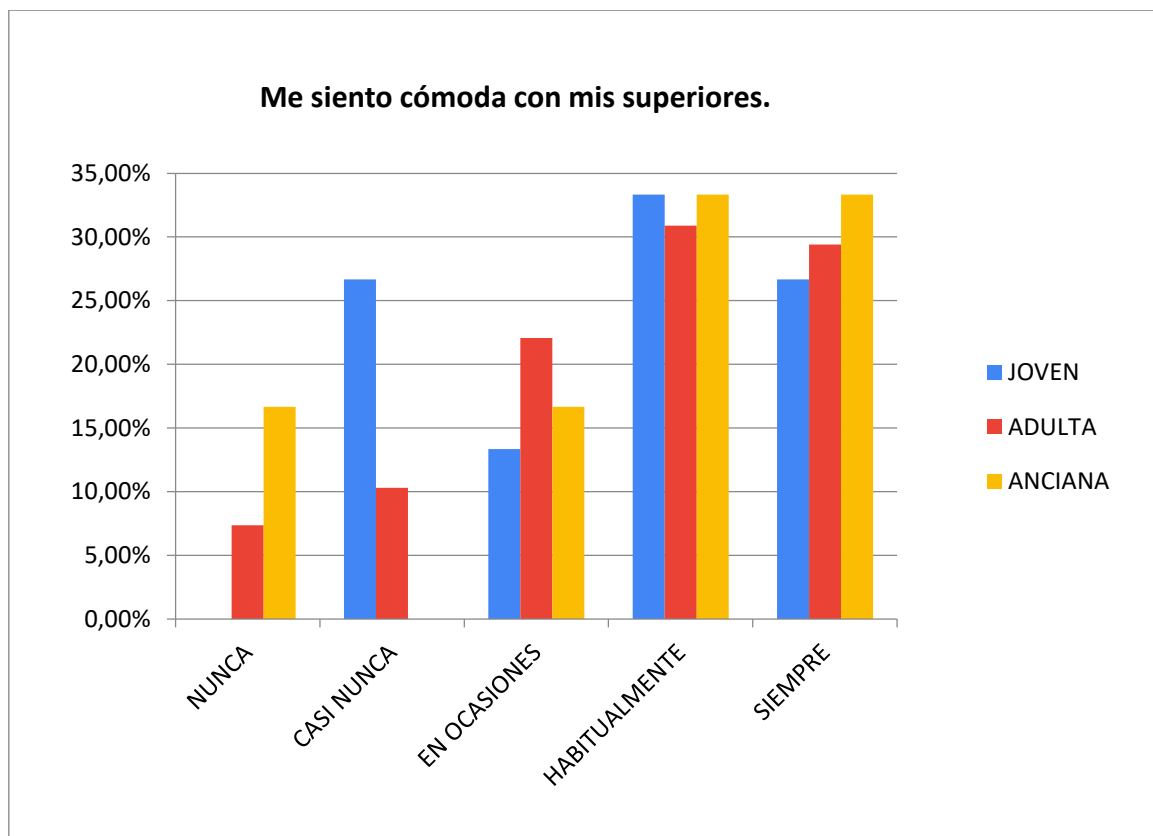


Ilustración 11. Edad en relación con la pregunta 30 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Para acabar, como última cuestión, se ha preguntado acerca de la satisfacción laboral general que les provoca su trabajo. En este caso también tenemos una mezcla de porcentajes, el mayor de ellos con un 34,7% afirma que habitualmente le gusta su trabajo, el 23,5% en ocasiones es feliz realizándolo, sin embargo, el 11,2% y el 7,1% casi nunca o nunca se encuentran alegres, ni mucho menos afortunadas en sus puestos.

5.2. DISCUSIÓN

Comenzaré relacionando el estado civil y la edad de las encuestadas como una de las respuestas al gran porcentaje de mujeres que han marcado que trabajan a tiempo parcial. Como podemos observar en el gráfico que aparece a continuación, más de la mitad de las mujeres que realizan su trabajo a tiempo parcial están casadas y la otra mitad se encuentran en pareja o solteras. Esto puede tener relación con que la mayoría de la muestra se encuentre entre los 49 y 56 años y coincide con que estas edades son las más propensas para este tipo de estado civil. En relación al estudio teórico pienso que, al estar casadas, sus responsabilidades familiares son mayores y con ello las tareas domésticas aumentan, por ello la mayoría de ellas optan por reducir su jornada o directamente por escoger una jornada a tiempo parcial y de esta manera, tener tiempo para los cuidados del hogar y la familia.

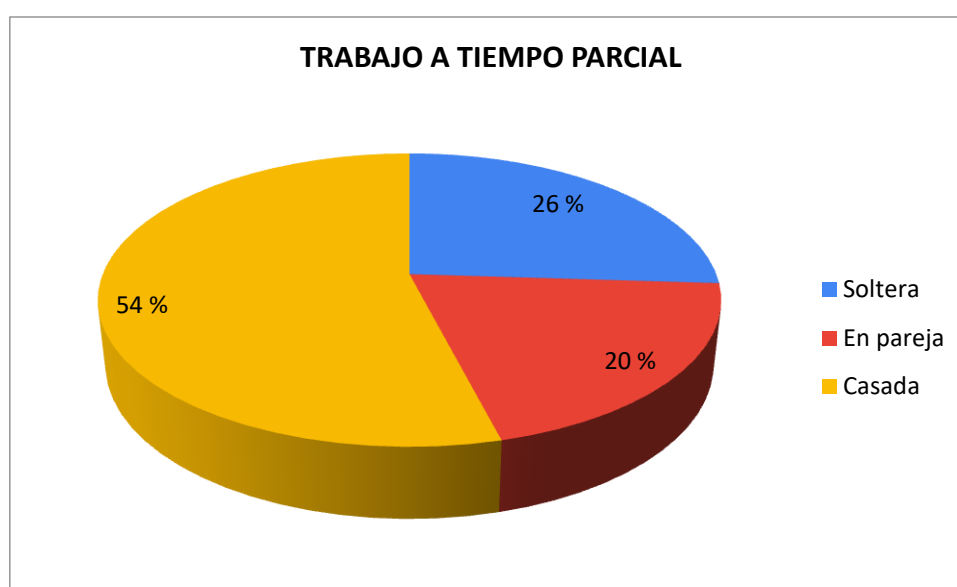


Ilustración 12. Trabajo a tiempo parcial según el estado civil.

Fuente: Elaboración propia.

Por ello, cuando se pregunta si sienten la necesidad de reducir su jornada de trabajo para dedicarse a otro tipo de tareas la mayoría afirma que habitualmente o en ocasiones tiene la necesidad de hacerlo. Además, al preguntar acerca de la relación de sus expectativas con sus puestos de trabajo el 58,7% de las encuestadas marcan los ítems negativos. Por tanto, esto se traduce en que por lo general los trabajos que realizan no acaban de cumplir con las expectativas.

Un dato muy curioso que se ha encontrado al analizar los resultados de la encuesta es que cuando se pregunta acerca de las responsabilidades familiares aproximadamente el 80% de las mujeres contestan que si las tienen. Sin embargo, al preguntar acerca de las personas dependientes a su cargo, nos encontramos con que aproximadamente un 60% de la muestra ha marcado la casilla 'no'. ¿Cómo puede ser que un 80% crea que tiene responsabilidades familiares a su cargo, pero un 60% considere que no tiene personas dependientes a las que atender? Bien, en este caso se ha considerado que las trabajadoras, no han comprendido lo que significa tener una persona dependiente a su cargo, puesto que es inusual que haya un

80% de mujeres en la muestra con una carga de responsabilidades familiares pero que, sin embargo, solo exista un 40% con personas dependientes, cuando son dos situaciones que están sumamente relacionadas.

El hecho de que la mayoría de la muestra tenga cargas familiares y muchas de ellas personas dependientes a su cargo, tiene una constante relación con que haya mujeres que marquen que casi nunca se toman su tiempo para descansar, o que casi nunca tienen tiempo para realizar actividades que les distraen o satisfacen. Durante toda su jornada de trabajo se dedican a limpiar todo tipo de establecimientos o en el caso de las camareras de piso, también arreglar habitaciones, por tanto, es normal que afirmen que no terminan de desconectar del trabajo si al llegar a casa tienen una doble jornada donde seguir limpiando su hogar y además tener que cuidar a las hijas/os, prestar atención a las abuelas/os, entre otras muchas cosas. Por esta razón, hablamos en el marco teórico de esa doble presencia que aquí se ve traducida en que estas mujeres realizan dos jornadas de trabajo todos los días, y tan solo una de ellas esta remunerada y valorada como trabajo.

Algunas de las encuestadas, en concreto un 17,5% ósea 17 de ellas, también desvelan que casi nunca cuentan con personas que comparten con ellas las responsabilidades que les corresponden, en primer lugar, destacaré que la frase está formulada de esta manera para que ellas lo entiendan porque es lo que siempre se oye decir a madres, tías, abuelas, etc, “mi marido/hija me ayuda en..” pero lo cierto, es que no deberían de obtener ayuda de nadie porque realmente no son sus responsabilidades, las responsabilidades del hogar son de todos los que viven en él y están capacitados para realizarlas. Por tanto, se deberían repartir y que todo el mundo cumpliera las tareas domésticas de manera proporcionada. En segundo lugar, a raíz de analizar esto se entiende por qué la mayoría de las mujeres marcan que habitualmente hacen las tareas cuando y como ellas deciden, obviamente si las hacen prácticamente solas o en ocasiones con algún acompañante, es lógico que las tareas se hagan cuando ellas deciden, lo que también se traduce en realizarlas en su tiempo libre. Así pues, después de este razonamiento encontramos las respuestas al por qué las encuestadas siempre consideran que su tiempo de ocio es reducido y que además se suelen encontrar cansadas durante el día.

Desde luego que no le desearía a ninguna mujer el desgaste físico y mental que tiene que suponer llevar ese ritmo de vida diario, y que posteriormente, tus ingresos no sean comparados con las horas de trabajo que realmente estas realizando durante el día. Por ello, en la encuesta se pregunta acerca sus niveles económicos, viendo las respuestas anteriores se puede deducir lo que se ha encontrado, y es que más de la mitad de la muestra afirma que tiene problemas económicos entre las variables de habitualmente y en ocasiones. Por tanto, es coherente que la mayoría de ellas no se puedan ir de vacaciones con su sueldo.

Como se puede verificar en el grafico mostrado un 24% de la muestra desvela que nunca puede irse de vacaciones con su sueldo y prácticamente otro 20% marca que casi nunca puede hacerlo. Solamente una pequeña representación (8,3%) afirma que puede disfrutar de unas vacaciones con el dinero recibido por su trabajo. A raíz de ello, podemos ver las condiciones precarias en las que se encuentran este tipo de trabajadoras, desde el comienzo del análisis hablamos de la falta de tiempo para realizar otro tipo de tareas o la doble presencia que lleva a reducir su jornada de trabajo que, por ende, lleva a reducir su sueldo.

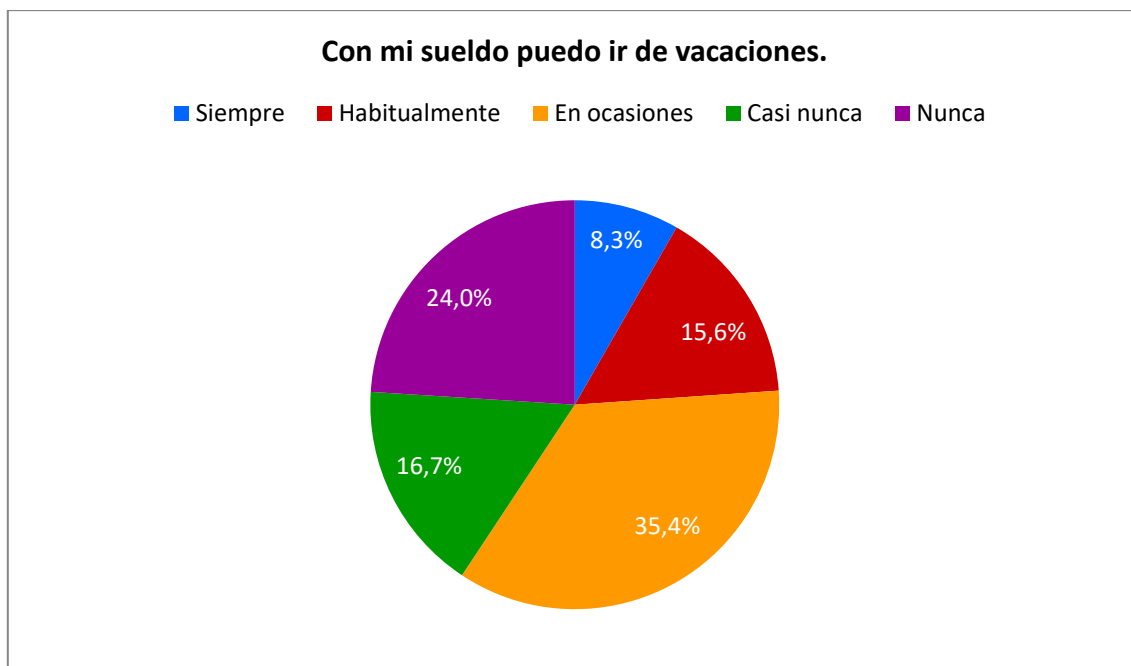


Ilustración 13. Resultados pregunta 15 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Google forms.

Además de todo ello, es obvio que las mujeres que llevan este tipo de vida quieran disponer de más tiempo para relacionarse con sus amistades o conocer gente diferente, y por supuesto, tengan la necesidad de tener más tiempo para cuidar de sí mismas. Sin embargo, el tener problemas económicos o necesitar hacer esfuerzos para ahorrar dinero a fin de mes, es un impedimento muy grande a la hora de poder realizar este tipo de vida social o cuidados, y todavía más grande si a ello se añaden las responsabilidades familiares que prácticamente la totalidad de las mujeres encuestadas aseguran tener.

Ahora, analizaremos como afecta todas estas condiciones y esta sobrecarga de trabajo de la que hablamos anteriormente en la salud de las trabajadoras. En la próxima página, se encuentra un gráfico que expone la sensación de depresión o estrés que tienen las mujeres que han contestado la encuesta. Como se puede observar en dicho gráfico existe un 37,1% de la muestra que en ocasiones padece depresión estrés, en contraste al 10,3% que afirma que nunca siente ese tipo de sensación. El cuerpo, exterioriza a través de este tipo de patologías lo que está sufriendo a causa del análisis anterior, las dobles jornadas, la precariedad, los sobreesfuerzos físicos, las cargas familiares acaban desembocando en situaciones de este tipo. La depresión o el estrés, al agravarse, pueden llegar a convertirse en grandes enfermedades que hay que controlar y medicar que afectan a nuestro organismo mucho más de lo que pensamos.

La depresión tiene múltiples consecuencias como el trastorno del estado de ánimo, caracterizado sobre todo por la presencia de la tristeza, falta de autoestima o apetito, trastornos de sueño o cansancio, Bravo Gracia (2019). Todo ello, acaba desembocando en una desilusión vital que deja sin ganas, fuerza o esperanza a la persona enferma. Rodríguez Puerta (2018) afirma que las consecuencias del estrés pueden ser tanto psicológicas como físicas y que pueden afectar a la vida familiar, entre estas consecuencias podemos encontrar problemas de alimentación, pérdida del cabello, problemas en la piel, agresividad y mal humor, insomnio, incremento de la tensión muscular, etc. En el siguiente grafico se puede ver los diferentes niveles de estrés que afirman padecer las encuestadas.

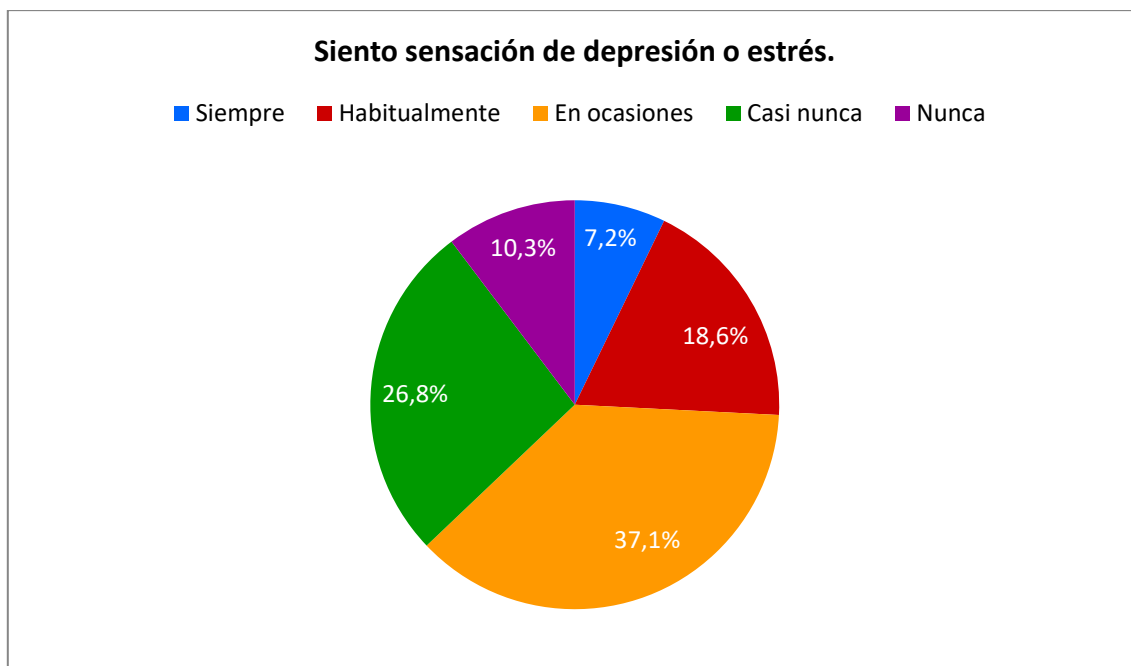


Ilustración 14. Resultados pregunta 19 de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Google forms.

Por tanto, es obvio que, si a raíz del trabajo comenzamos a padecer este tipo de síntomas, la convivencia con nuestras parejas o nuestro familiar va a resultar muy complicada, además de ir obteniendo un deterioro progresivo de tu salud. Un 45,4% de las encuestadas en ocasiones siente un deterioro de su salud y un 25,8% de ellas marcan padecerlo habitualmente.

Un dato positivo relacionado con este tema, es que a pesar de que la mitad de la muestra afirma padecer en ocasiones momentos de tensión en su entorno acompañados de situaciones de estrés y agobio, un 57,6% afirma que casi nunca tiene conflictos con su pareja. Sin embargo, al hablar de problemas con su entorno los datos se encuentran más reñidos, un 43,7% sí que afirma tenerlos, en cambio un 56,2% no, aquí también ganan los buenos datos, pero me parece una estadística muy alta el hecho de que casi la mitad de la muestra tenga este tipo de problemas con sus familias o parejas a causa de las malas condiciones laborales, existiendo un sistema de prevención de riesgos laborales me parecen datos alarmantes.

De hecho, no nos podemos olvidar de que este tipo de patologías que mayoritariamente son las padecidas por mujeres a causa de su trabajo no son consideradas enfermedades profesionales. Estos datos son muy importantes porque una persona que padece problemas personales y familiares por falta de apoyos, acababa afectando al clima laboral. Además, como hemos podido ver en el marco teórico cuando Ruth Vallejo hablaba de falta de corresponsabilidad, es un problema de riesgo psicosocial que se está trasladando a lo físico cuanto más y cuanto menos a reducir jornadas.

Esto, también explica que la mayoría de las encuestadas en ocasiones sientan la necesidad de reducir la jornada de trabajo y que muchas de ellas sean por problemas de salud. Cuando preguntamos si sienten la necesidad de abandonar el trabajo un 37,5% afirma que en ocasiones si la siente, en cambio, un 29,2% contesta que nunca tiene esa necesidad, esto seguramente sea porque al tener problemas económicos y

personas a su cargo, sientan que bajo ningún concepto pueden dejar de trabajar y percibir esos ingresos, aunque sean mínimos, por muy estresadas que se encuentren. También hay que destacar que un 5,2% de la muestra marca que siempre tiene la necesidad de abandonar el trabajo, tiene que ser muy duro mentalmente ir todos los días a trabajar cuando realmente sientes que necesitas no hacerlo, puesto que para marcar que siempre tienen la necesidad de abandonarlo, deben de encontrarse en unas muy malas condiciones en todos los sentidos, pero a la vez tienen la obligación de ir.

La mayoría de las mujeres encuestadas se sienten seguras en sus puestos de trabajo, como estamos viendo los riesgos que padecen son sobretodos psicológicos, cansancio provocado por sobreesfuerzos físicos durante el día, depresión, estrés, etc. Estos riesgos no se relacionan con inseguridad en el puesto de trabajo, por ello ellas piensan que se encuentran seguras, pero la realidad es que no, en el momento en que tu trabajo comienza a provocarte este tipo de patologías deja de ser seguro.

En relación al estudio realizado en el marco teórico sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, se ha preguntado acerca de la relación que tienen estas mujeres con sus compañeros y con sus superiores. Prácticamente todas se sienten cómodas con sus compañeros, sin embargo, con sus jefes hay una mayor distinción. Un 38,6% marcan casillas negativas acerca de la comodidad con sus superiores. Este ambiente laboral incómodo que exponen las encuestadas, viene dado por la relación jerárquica y de poder que existe en las organizaciones, la cual da lugar a una lealtad hacia sus superiores que acaba transformándose en presión para la trabajadora. Además, a esto se debe sumar los bajos salarios en este tipo de sectores altamente feminizados que da lugar a la aparición de una baja motivación, el bajo reconocimiento y la mala relación que genera el alto estrés, acompañado de la exigencia de estos puestos de trabajo. Akenlof (1982) sugiere que:

“más allá del simple pago de un salario por trabajo existen convenciones y normas entre los diferentes grupos sociales, los cuales afectan su actitud. Bajo esa lid, el trabajador desarrolla sentimientos de lealtad y compromiso hacia la organización en la que trabaja y a sus compañeros. Como resultado, el trabajador espera que la empresa actúe recíprocamente a través del pago de salarios más altos a los del mercado. Ello implica que el empleado percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza. “

Esta situación, está ligada a que casi un 40% de la muestra se posicione en las opciones negativas cuando se cuestiona directamente su satisfacción laboral al preguntar si son felices y les gusta realizar su trabajo. Después de analizar todas las respuestas anteriores era obvio que la satisfacción laboral de muchas de las encuestadas no iba a ser positiva, sino todo lo contrario.

5.2.1. COMPARACIÓN GENERAL ENTRE LOS SECTORES LIMPIEZA Y HOTELERO

A continuación, se va a llevar a cabo una comparación general entre la satisfacción laboral del sector limpieza y a del sector hotelero, a través de las respuestas que hemos obtenido de la encuesta. La idea era hacerla de una forma más profunda, pero no es posible dada a que la muestra del sector hotelero no ha sido lo suficientemente grande con respecto a la que se ha conseguido del sector limpieza. Se van a exponer diferentes gráficos, donde se han igualado los valores para poder comparar los porcentajes de ambos de la misma manera.

En primer lugar, vamos a destacar un gráfico donde se analiza a ambos sectores en relación con el cansancio que les provoca a las trabajadoras de cada uno en su vida diaria. En este caso, a través de él vemos un reflejo de los esfuerzos que llevan estas mujeres, desde que entran al trabajo, hasta que salen y tienen que hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y domésticas. Las mujeres que menos cansadas se encuentren serán las que tengan una buena conciliación familiar-laboral y a su vez, menos responsabilidades, por el contrario, las que más cansadas se sientan a lo largo del día, serán las que peor concilien ambos hábitos y con más cargas a sus espaldas.

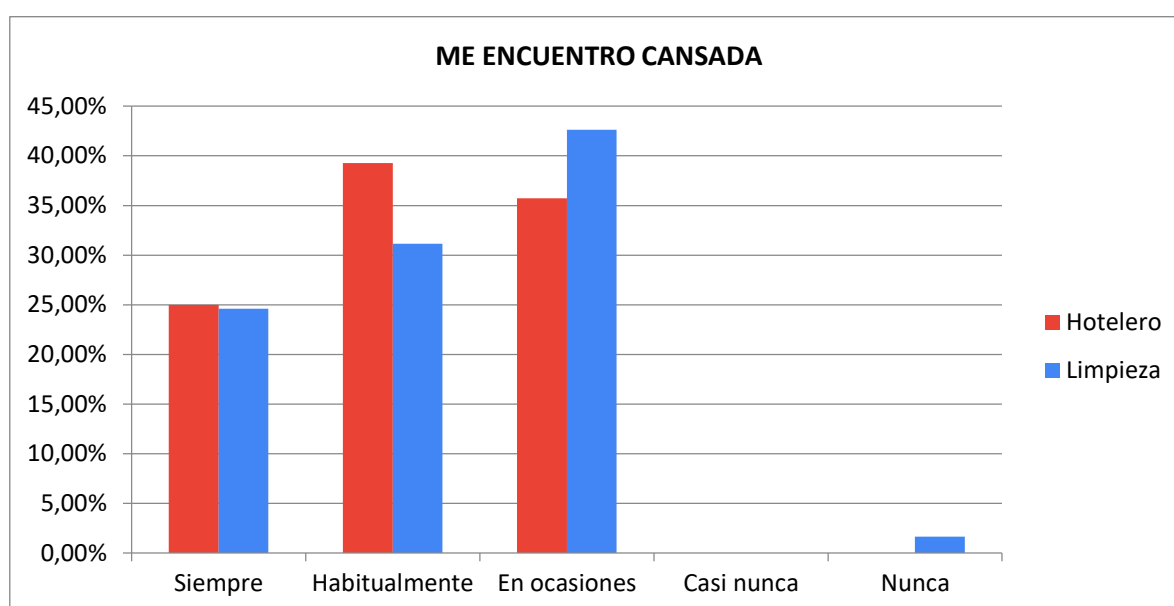


Ilustración 15: Diferencias entre sectores a la pregunta "me encuentro cansada".

Fuente: Elaboración propia.

De entrada, se puede observar como prácticamente ninguna mujer perteneciente a alguno de los dos sectores ha marcado la opción 'casi nunca', la opción de 'nunca' también es prácticamente nula. Por tanto, nos encontramos con que trabajen tanto en limpieza como en hotel, se encuentran cansadas entre siempre y en ocasiones. Se puede afirmar como los datos son muy parecidos, la opción de 'siempre' es marcada en un 25% por los dos sectores, en el caso de 'habitualmente' hay 10% más de la muestra marcado por el sector hotelero y en la opción de 'en ocasiones' existe un porcentaje un poco mayor del sector limpieza, pero, aun así, como se puede observar los datos son muy parecidos entre sectores. Esto quiere decir que tanto las limpiadoras como las camareras de piso encuestadas, se encuentran cansadas, por tanto, todo

apunta que al acabar su jornada de trabajo productivo les espera una segunda jornada de trabajo reproductivo, que provoca que se encuentren cansadas, no tengan tiempo para cuidar de sí mismas, sientan que su tiempo de ocio es reducido, etc.

A raíz de lo expuesto anteriormente, veremos la diferencia entre sectores del deterioro de la salud que sienten unas u otras trabajadoras.

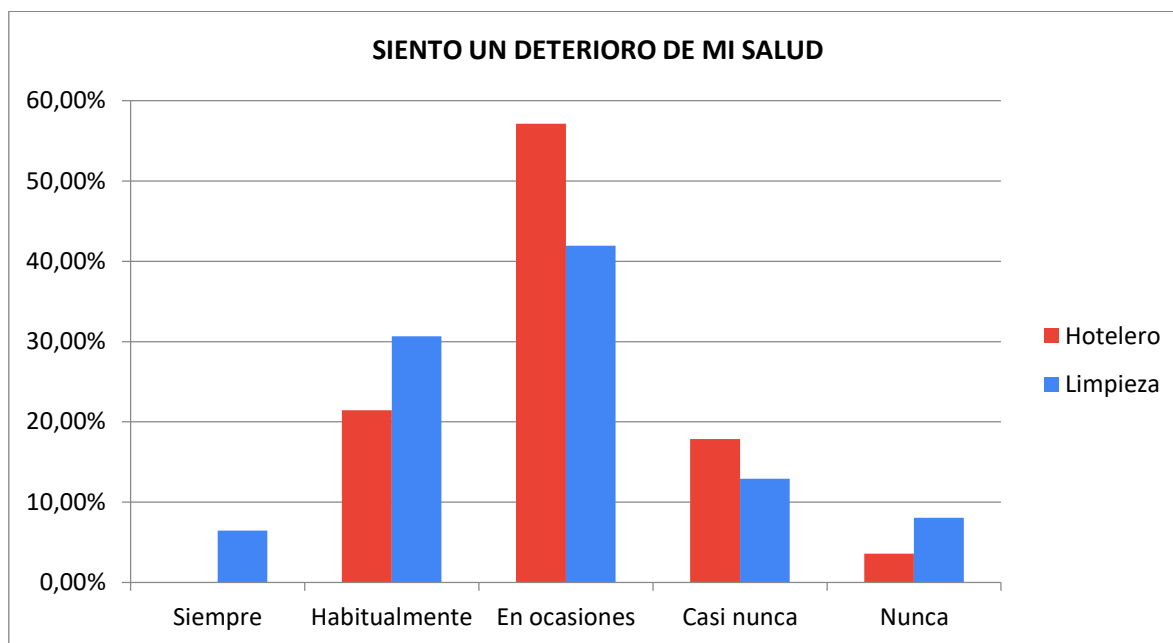


Ilustración 16. Diferencias entre sectores a la pregunta “siento un deterioro de mi salud”.

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos ver, la mayor diferencia en este ámbito es que las trabajadoras del sector limpieza son las únicas que afirman sentir un deterioro de su salud siempre, aunque sea en un pequeño porcentaje. Las trabajadoras del sector hotelero destacan por sentir un deterioro de su salud en ocasiones casi un 20% por encima del sector limpieza. Por lo demás, los datos no varían en gran medida entre sectores. Por lo que podemos seguir entendiendo, que independientemente del sector en el que trabajes (limpieza u hotelero), probablemente acabes sintiendo un deterioro de tu salud. También, las empleadas de ambos sectores afirman en diferentes preguntas de la encuesta sentir sensación de depresión o estrés, y en ocasiones, ambas desvelan que este tipo de patologías les lleva a tener momentos de tensión con su entorno, en concreto, con sus parejas y familias. Todo esto se resume en lo que podemos observar en el gráfico, que en su mayoría estas mujeres acaben sintiendo un deterioro de su salud.

Por lo expuesto anteriormente, se entiende que estas trabajadoras no están protegidas ante determinados riesgos. Así que, se ha querido analizar a través del siguiente gráfico cómo de seguras se sienten en sus puestos de trabajo.

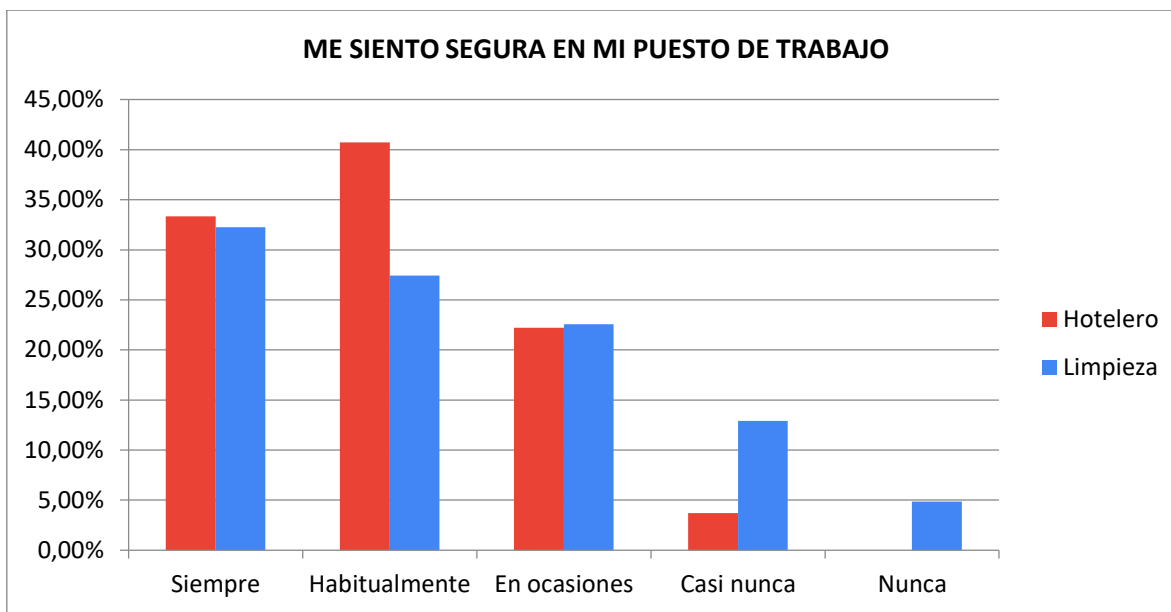


Ilustración 17. Diferencias entre sectores a la pregunta “me siento segura en mi puesto de trabajo”.

Fuente: Elaboración propia.

Es curioso cómo analizando los resultados de la encuesta, las trabajadoras de ambos sectores marcan respuestas negativas acerca de su salud, sienten un deterioro de la misma, sienten que realizan sobreesfuerzos físicos, se encuentran cansadas, etc, y sin embargo no perciben que les falta seguridad en sus puestos de trabajo.

En este caso, podemos observar como el sector hotelero se siente un poco más seguro en su puesto de trabajo que el sector limpieza, puesto que un 5% de las encuestadas de este último afirman que nunca se sienten seguras en su puesto de trabajo y prácticamente un 15% que casi nunca, al contrario que las trabajadoras del sector hotelero que afirman no sentirse seguras casi nunca en su trabajo en menos de un 5%. También observamos una distinción en la casilla de ‘habitualmente’ donde observamos que las trabajadoras del sector hotelero habitualmente se sienten seguras en un 15% más que las del sector limpieza. Sin embargo, entre los marcadores ‘siempre’ y ‘en ocasiones’, no encontramos distinción de ningún tipo.

Por tanto, podemos afirmar que en cuanto a seguridad laboral las trabajadoras del sector hotelero sienten una mayor protección que las trabajadoras del sector limpieza. Algo que resulta cuestionable puesto que los datos anteriores en cuanto a salud y conciliación laboral-familiar son sumamente parecidos entre ambos sectores, y no precisamente buenos, como si podemos ver en este sentido. Lo más probable es que las encuestadas hayan relacionado el término “seguridad” con situaciones de salud y no precisamente con escenarios de riesgos personales y no sanitarios, seguramente esta interpretación esté muy marcada por la situación post-pandemia que estamos viviendo.

Por último, para poder sacar conclusiones entre la satisfacción laboral que sienten las trabajadoras del sector limpieza y las trabajadoras del sector hotelero, vamos a analizar cómo se ven económicamente unas y otras. A continuación, aparece un gráfico que expone las diferencias entre ambos sectores en cuanto a los problemas económicos que padecen o no las mujeres encuestadas.

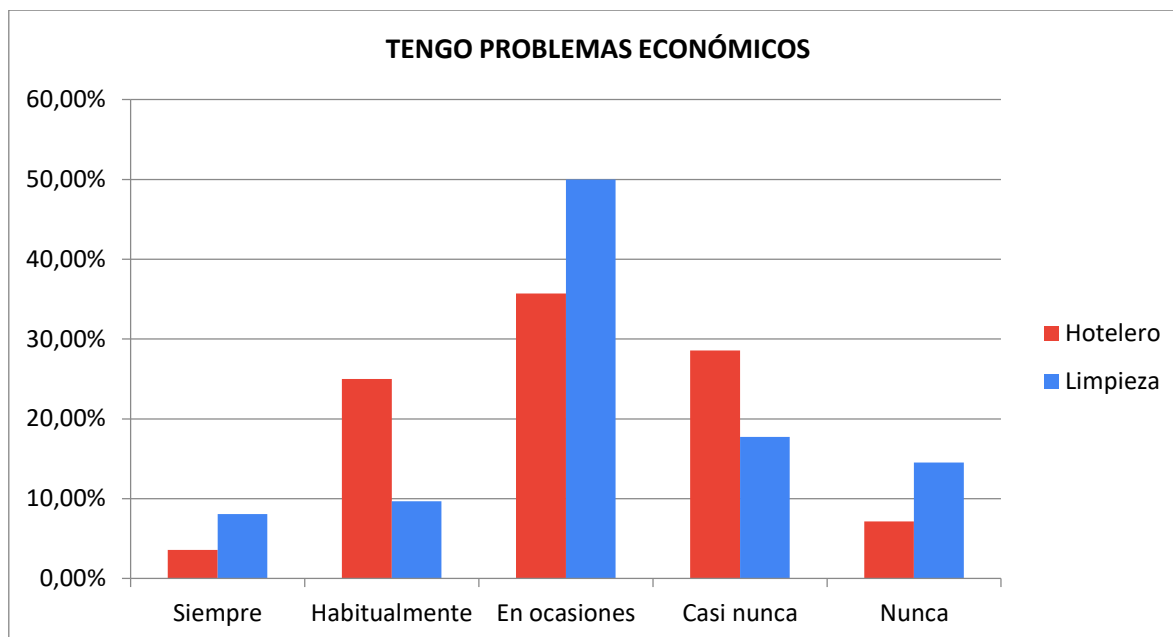


Ilustración 18. Diferencias entre sectores a la pregunta “tengo problemas económicos”.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, en este caso se han obtenido respuestas de todo tipo, desde pequeños porcentajes de trabajadoras que afirman tenerlos siempre o no tenerlos nunca, hasta la mayoría de trabajadoras que afirman tenerlos habitualmente. El 50% de las trabajadoras del sector limpieza afirman tener problemas económicos en ocasiones, en contraste con las camareras de piso que afirman tenerlos en un 35%. Sin embargo, encontramos que un 25% de las trabajadoras del sector hotelero tienen problemas de este tipo habitualmente frente a un escaso 10% de limpiadoras. Por tanto, los datos entre sectores en este caso vuelven a estar igualados en mayor medida, desvelando que la mayoría de trabajadoras, independientemente del sector en el que trabajen, en ocasiones padecen problemas económicos. Quizá podríamos decir que las trabajadoras de la limpieza lo sufren en mayor medida, pero con una diferencia mínima en comparación al sector hotelero. Esto responde a que un cuarto de las encuestadas confirme no poder irse nunca con su sueldo de vacaciones.

Por tanto, después de analizar pequeñas diferencias que se han encontrado a través de las respuestas obtenidas de la encuesta entre el sector limpieza y el sector hotelero, se puede llegar a la conclusión de que la satisfacción laboral de las trabajadoras que ejercen servicios en ambos sectores no es precisamente elevada, tal y como se ha expuesto en el marco teórico. Hay datos en la encuesta que afirman que les cuesta sobreesfuerzos físicos y psicológicos poder compatibilizar el trabajo con su vida familiar. Además, existe una carencia de cuidarse a sí mismas, despejarse, realizar otro tipo de actividades, conocer personas diferentes, tener tiempo de ocio, etc. Tanto el trabajo mercantil que realizan como el trabajo doméstico son dos barreras tan fuertes que les impide realizarlo de tal manera que la mayor parte de su vida se centra en trabajar y realizar las responsabilidades familiares.

6. CONCLUSIÓN

La principal conclusión que se extrae después de leer este Trabajo de Fin de Grado, es que efectivamente, la salud entre hombres y mujeres, es diferente y es desigual y que el problema radica en el segundo término, la desigualdad. Suceso que existe a raíz de los roles y los pensamientos impuestos en la sociedad que caracterizan hábil a la mujer para un tipo de cosas y al hombre para otras. De esta manera, separan a ambos géneros en todos los ámbitos de la vida, como el familiar, donde existe el rol de mujer dedicada a los cuidados de la familia y del hogar por su caracterización de género habilidoso para las cuestiones afectivas y al hombre como suministrador de ingresos puesto que debe tener el don de la habilidad mercantil. Por tanto, la sociedad crece dentro de un sistema que cataloga a las personas por su condición sexual.

Como se ha podido comprobar la ley en muchas ocasiones es la primera en infravalorar y no reconocer ventajas a las mujeres, que en los trabajos realizados en su mayoría por hombres si las reconoce, como, el infra-reconocimiento de las enfermedades profesionales en actividades feminizadas o también en el acceso a la pensión de jubilación. Además, si a esto le sumas un conjunto de factores como la mayor temporalidad, desempleo, discriminación, segmentación, reducción de salarios, etc, da como fruto un aumento de la precariedad en mujeres mucho mayor que en los hombres, las cuales experimentan grandes presiones al intentar compatibilizar el trabajo mercantil con su vida diaria.

A raíz de ello, vemos que nacen los trabajos feminizados a los que se dedican en su mayoría las mujeres, como los que se han estudiado en este trabajo, limpieza y hotelero. Al analizar los resultados obtenidos de la encuesta, se pueden afirmar las hipótesis iniciales del trabajo. Se trata de empleos con una alta feminización, que concentran mano de obra de baja cualificación, bajos salarios, precariedad y alto nivel de riesgos psicosociales.

Se ha podido comprobar, que independientemente de dedicarse al sector hotelero o al sector servicios, existen una serie de situaciones que dan lugar a que las trabajadoras encuestadas no se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo. Inicialmente, nos encontramos con que la mayoría de ellas tienen responsabilidades familiares a su cargo, estas responsabilidades dan lugar a que en su tiempo libre no puedan realizar actividades satisfactorias para ellas, y por tanto no tengan tiempo para cuidar de sí mismas. Tampoco tienen tiempo para tomarse un descanso o desconectar totalmente del trabajo. Por tanto, se encuentran cansadas y sienten que durante el día realizan sobreesfuerzos físicos que, en muchos casos acaban desembocando en situaciones de depresión o estrés.

Todo ello, lleva a que más de la mitad de la muestra trabaje a tiempo parcial, y da como fruto que muchas de estas mujeres tengan que reducir su jornada de trabajo, o bien, para realizar otro tipo de tareas, o bien, por problemas de salud. Además, el bajo reconocimiento salarial ligado al deterioro de la salud de estas personas, no solo lleva a que muchas de ellas tengan problemas económicos, sino también, a que tengan problemas con su entorno, tanto personal, como laboral.

Las empresas, deben de mejorar las condiciones para los trabajos que ofrecen a mujeres, así como desarrollar una protección y prevención de riesgos realmente acorde con las tareas que desempeñan, de esta manera, las mujeres no tendrán que asumir riesgos específicos en el trabajo como el embarazo o el acoso sexual, que no sufren los hombres. De la misma forma, se debe terminar con los horarios abusivos y salarios tan bajos que dan lugar a unas condiciones precarias, además de tomar conciencia de que todos los

empleos pueden ser realizados de igual manera tanto por hombres como por mujeres. Por el contrario, este seguirá siendo el resultado; mujeres cansadas, que en muchos casos acaban padeciendo depresión o estrés, con problemas económicos y sufriendo un deterioro de su salud.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Agra Viforcós, B, Álvarez Cuesta, H, Llorens Espada, J, Goñi Sein, JL, Marín Malo, M, Martínez Rocamora, LG, Nieto Rojas, P, Rodríguez Escanciano, S, Rodríguez Sanz de Galdeano, B, Velasco Portero, MT. (2020). *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi.
- Aguadé, RM, Cabruja Ubach, T, Juliano Corregido, D, González Zorrilla, JC, Segarra Montaner, M, Collin, F, Conde-Pumpido Tourón, MT, Carrasco Bengoa, C, Vaccarezza, L, Rivas Vallejo, P, Falguera Baró, MA. (2007). *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*. Consejo general del poder judicial. Escuela Judicial.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona (España): Ariel.
- Bòra-Reverter, S, Crespi-Valbona, M, Mascarilla-Miró, O. (2012). *Variables determinantes de la satisfacción laboral en España*. Elsevier: Cuadernos de economía. Vol.35. <https://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>
- Bravo García, MC. (21 de Octubre de 2019). *¿Cuáles son las consecuencias de la depresión?* Salud, Cerebro & Neurociencia. <https://yourbrain.health/es/consecuencias-depresion/>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*[Archivo PDF].
- Casas Cáncer, E. (sf). *Acoso sexual en el trabajo*. Asepeyo. https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf
- Castelló Roselló, V. (Consultado 20 de octubre de 2021). *Siniestralidad laboral*[Archivo PDF].
- De La Rica, S, Gorjón, L, Quesada, O. (2021). *Mujer y madre: la doble penalización laboral*[Archivo PDF].
- Díaz de Rada, V. *Ventajas e inconvenientes de la encuesta*. Igúzquiza Papers: revista de sociología, ISSN 0210-2862, ISSN-e 2013-9004, Vol. 97.
- Directiva del Consejo 183 de 1989. Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. 29 de junio de 1989. BOE.
- Directiva 2006/54/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. 5 de julio de 2006. L 2004/23. Diario Oficial de la Union Europea.

- elEconomista.es (Consultado 3 de Octubre de 2021). *Limpieza en Tudela (Navarra)*.
<https://empresite.eleconomista.es/Actividad/LIMPIEZA/localidad/TUDELA-NAVARRA/>
- EPA. (Segundo trimestre de 2021). *Municipio de Tudela en la Provincia de Navarra, cifras de población. Padrón municipal 2021*. <https://epa.com.es/padron/navarra/tudela/>
- EpData. (2021). *Evolución del paro por sexos*. <https://www.epdata.es/evolucion-paro-sexos/3d678d94-aa6f-4e00-b9b2-74ac4a44d454>
- Estevan Reina, L, Rodríguez Sánchez, RM, Romero González, B, Rodríguez López, A, Romo Sola, M. *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*[Archivo PDF].
- Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (Consultado 3 de Octubre de 2021). *¿Qué es la salud laboral?* <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>
- Granados Gámez, F. (2019). *Género y políticas de igualdad en el ordenamiento laboral*. Universidad de Granada.
- Informes-empresas.es (Consultado 3 de Octubre de 2021). *Empresas de Hostelería en Tudela (Navarra)*.
<https://www.informes-empresas.es/empresas-hosteleria/navarra/tudela>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (27 de octubre de 2021). *Inspección y procedimiento. ¿Qué actuaciones puede llevar a cabo la Inspección de Trabajo ante una posible situación de Acoso Laboral y cuáles son los elementos constitutivos de la misma?*
<https://www.mites.gob.es/itss/web/utilidades/faqs/IYP/iyp.html#A2>
- Kaliniuk, AT, Mariel Obez, R. (2013). *Los formularios en línea en la recolección y análisis de datos en la Investigación Cualitativa*.
- Ley 31 de 1995. Prevención de Riesgos Laborales. 8 de noviembre de 1995. BOE
- Ley 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. BOE.
- López Aniorte, MC, Ferrando García, FM. (2021). *Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por la Covid-19*. Revista Internacional y comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 9(1) ,217- 233.
- Moreno-Jiménez, B, Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide.
- Muy Negocios&Economía. (5 de febrero de 2021). *¿Qué es el llamado suelo pegajoso para las mujeres?*
<https://www.muynegociosyeconomia.es/curiosidades/preguntas-respuestas/que-es-el-llamado-suelo-pegajoso-421582291352>

- ONU MUJERES. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Páginas amarillas (Consultado 3 de Octubre de 2021). *Empresas de limpieza en Tudela (Navarra)*. <https://www.paginasamarillas.es/a/empresas-de-limpieza/navarra/tudela/>
- Real Academia Española. (s.f). Estrés. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 2020, de <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Real Decreto 1299/2006. Por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. 10 de Noviembre de 2006. BOE.
- Real Decreto 1150/2015. Por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. 18 de diciembre de 2015. BOE.
- Real Decreto Legislativo 2/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 23 de octubre de 2015. BOE.
- Real Decreto Legislativo 8/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. 31 de octubre de 2015. BOE. Num.261.
- Rodríguez Puerta, A. (25 de diciembre de 2018). *15 Consecuencias del estrés a nivel físico y psicológico*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/consecuencias-del-estres/>.
- Ruiz López, P, Pullas Tapia, P, Parra Parra, CA, Zamora Sánchez, R. (2017). *Investigación: la doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. *Revista de Comunicación de la SEECI*, XXI(44). <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>.
- Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional (2020). *TIEMPO DE MUJERES: vida, trabajo y formación*. CCOO.
- Vallejo da Costa, R, Lafuente Pastor, V y Olmos Llorente, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

8. ANEXOS

8.1. ANEXO 1. ENCUESTA

Satisfacción laboral en actividades feminizadas

Hola, soy una estudiante de la universidad de Zaragoza. Estoy realizando un estudio sobre algunas cuestiones que engloban la satisfacción laboral en mujeres trabajadoras. Está invitada a participar en esta encuesta la cual tardará entre 5 y 10 minutos en rellenar.
La encuesta es anónima y voluntaria. Su participación es fundamental para este proyecto, por lo que agradezco anticipadamente su aportación al tema.
Muchas gracias por su atención y su tiempo.

Edad

Texto de respuesta corta

Estado civil:

☐ Soltera

☐ En pareja

☐ Casada

Ilustración 19. Introducción y preguntas 1 y 2 de la encuesta.

¿Tiene personas dependientes a su cargo?

☐ Sí

☐ No

¿Tiene responsabilidades familiares?

☐ Sí

☐ No

¿Su jornada de trabajo es a tiempo parcial?

☐ Si

☐ No

Ilustración 20. Preguntas 3, 4 y 5 de la encuesta.

¿A que sector pertenece?

☐ Limpieza

☐ Hotelero

En mi tiempo libre, soy capaz de desconectar totalmente del trabajo.

☐ Siempre

☐ Habitualmente

☐ En ocasiones

☐ Casi nunca

☐ Nunca

The image shows a digital survey form with a light purple border. It contains two questions. The first question, '¿A que sector pertenece?', has two radio button options: 'Limpieza' and 'Hotelero'. The second question, 'En mi tiempo libre, soy capaz de desconectar totalmente del trabajo.', has five radio button options: 'Siempre', 'Habitualmente', 'En ocasiones', 'Casi nunca', and 'Nunca'.

Ilustración 21. Preguntas 6 y 7 de la encuesta.

Después del trabajo, me tomo mi tiempo para descansar.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Tengo tiempo para realizar actividades que me distraen y satisfacen.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 22. Preguntas 8 y 9 de la encuesta.

Fuera del trabajo, llevo a cabo las tareas que tengo que hacer cuándo y cómo yo decido.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Cuento con personas que comparten conmigo las responsabilidades que me corresponde realizar (cuidados, gestiones, apoyo familiar, etc.)

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 23. Preguntas 10 y 11 de la encuesta.

Considero que mi tiempo de ocio es reducido.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Me encuentro cansada.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 24. Preguntas 12 y 13 de la encuesta.

El trabajo que realizo cumple con mis expectativas.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Con mi sueldo puedo ir de vacaciones.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 25. Preguntas 14 y 15 de la encuesta.

Tengo problemas económicos.

☐ Siempre

☐ Habitualmente

☐ En ocasiones

☐ Casi nunca

☐ Nunca

Me gustaría disponer de mas tiempo para relacionarme con mis amistades; pasar mas tiempo con mi familia; conocer gente distinta a mi entorno laboral, etc.

☐ Siempre

☐ Habitualmente

☐ En ocasiones

☐ Casi nunca

☐ Nunca

Ilustración 26. Preguntas 16 y 17 de la encuesta.

Me gustaría disponer de mas tiempo para cuidar de mi misma.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Siento sensación de depresión o estrés.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 27. Preguntas 18 y 19 de la encuesta.

Siento un deterioro de mi salud.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Siento la necesidad de reducir la jornada de trabajo, para implicarme en otro tipo de tareas.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 28. Preguntas 20 y 21 de la encuesta.

Siento la necesidad de reducir la jornada de trabajo por problemas de salud.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Siento la necesidad de abandonar el trabajo.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 29. Preguntas 22 y 23 de la encuesta.

Siento que durante el día realizo sobreesfuerzos físicos.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Siento que vivo situaciones de estrés y agobio que generan momentos de tensión con mi entorno.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 30. Preguntas 24 y 25 de la encuesta.

Tengo conflictos con mi entorno personal o familiar.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Tengo conflictos con mi pareja.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 31. Preguntas 26 y 27 de la encuesta.

Me siento segura en mi puesto de trabajo.

☐ Siempre

☐ Habitualmente

☐ En ocasiones

☐ Casi nunca

☐ Nunca

Me siento cómoda con mis compañeros.

☐ Siempre

☐ Habitualmente

☐ En ocasiones

☐ Casi nunca

☐ Nunca

The image shows two separate survey questions, each with five radio button options. The first question is 'Me siento segura en mi puesto de trabajo.' and the second is 'Me siento cómoda con mis compañeros.' Both questions have the same set of options: 'Siempre', 'Habitualmente', 'En ocasiones', 'Casi nunca', and 'Nunca'.

Ilustración 32. Preguntas 28 y 29 de la encuesta.

Me siento cómoda con mis superiores.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Me gusta mi trabajo y soy feliz realizándolo.

- ☐ Siempre
- ☐ Habitualmente
- ☐ En ocasiones
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Ilustración 33. Preguntas 30 y 31 de la encuesta.