

FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL

Lucía García Ajete

EPROYIV

Resumen

El desempeño laboral se afecta por factores de riesgos psicosociales no visibles en los que se describen como problemáticas actuales con mayor frecuencia. En el caso de los que se relacionan con la mujer, no visibilizar algunas formas de violencia, y el desconocimiento de los procesos de cambios en las diferentes etapas del desarrollo de la mujer, entre otros, condiciona que la calidad de vida de ellas se afecte.

El presente estudio teórico permite avanzar en algunos de estos aspectos poco visibles en el contexto laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, calidad de vida en el trabajo, género

Abstract

Work performance is affected by non visible psychosocial risk factors in which they are described as current problems more frequently. In the case of those who relate to women, not to see some forms of violence, and ignorance of the processes of change in the different stages of the development of women, among others, conditions that the quality of life of women is affected .

The present theoretical study allows to advance in some of these aspects little visible in the labor context.

Key words: Psychosocial factors, quality of life at work, gender

Introducción

Las demandas actuales de la gestión empresarial, se sustentan en su capital humano, el cual incluye entre otros aspectos para garantizar un trabajo exitoso la salud y la seguridad en el trabajo. La mujer en el siglo actual ha ocupado los espacios públicos del contexto laboral, permitiendo su incorporación en el trabajo y además se ha consolidado como un recurso humano valioso e indispensable en el desarrollo social de cada país.

Sin embargo su desempeño laboral está sesgado por factores de riesgos psicosociales invisibles a los supuestos riesgos laborales que se describen como problemáticas actuales. Esto constituye una brecha a la hora de estructurar acciones para minimizar estos riesgos y elaborar diseños de acciones de prevención.

No visibilizar algunas formas de violencia en el contexto laboral, y el desconocimiento de los procesos de cambios que se suscitan en las etapas del desarrollo de la mujer; concerniente a su salud sexual y reproductiva, trae a colisión, que la calidad de vida de ellas se afecte.

Un reconocimiento de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, potencian una mejor salud laboral y calidad de vida para estas, colocándolas en igualdad de oportunidades y equidad para asumir tareas importantes, de dirección o empoderamiento, desde su perfil laboral y personal.

Este estudio teórico permite avanzar en aspectos poco visibles en el contexto laboral, con su identificación se pueden fomentar acciones dirigidas a eliminar las brechas en este sentido.

Las brechas de género que se suscitan entre hombres y mujeres constituyen aspectos no resueltos en una cultura patriarcal, milenaria, donde la mujer ha sido subordinada, subestimada y por ende vulnerada en sus derechos.

Si bien la sociedad cubana ha reducido las brechas de género y ha empoderado a la mujer, lo cual se evidencia en el gran número de mujeres con acceso al empleo, cargos de dirección, niveles profesionales significativos y una amplia cobertura de salud, en general, sexual y reproductiva, que distinguen a Cuba de otros países de la región. No siempre se visibilizan las desigualdades que afectan a estas en el contexto laboral, ni se logra identificar la violencia laboral, el acoso psicológico o sexual como factores de riesgo que afectan la salud de las mujeres.

Otro indicador de análisis lo constituye el amplio envejecimiento poblacional, donde las mujeres en Cuba son mayoría y el período etario que abarca la fuerza femenina laboral es la juventud y las mujeres entre 40 y 60 años o más, las que las ubica en un período donde se reproduce con frecuencia la triada “mujer-esposa-hija” y cuidadora.

La exposición a estos factores de estrés, con frecuencia afecta la calidad de vida de las mujeres, ocasionando problemas de salud, que se subsumen en “supuestos positivos falsos” vinculados con malestares óseos, hipertensión arterial alta, irritabilidad, cansancio y otros que tiene que ver más, con “la sobrecarga doméstica y las exigencias laborales”, que con el “supuesto período de climaterio o menopausia” o; porque se “casan y tienen hijos para cuidar”, como en ocasiones se quiere asociar.

Estas peculiaridades de las mujeres en estos ciclos de vida deben tenerse en cuenta para organizar estrategias de prevención y promoción de salud en el contexto laboral para reducir los factores que lo condicionan.

Considerar la perspectiva de género en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales constituye, una asignatura pendiente que puede ser potenciada en las instituciones con investigaciones y acciones más contextualizadas a las realidades de hoy.

Desarrollo

La salud es considerada por la OMS (1982), como el pleno bienestar físico, psíquico y social de los seres humanos, sus condicionantes son cada vez más sociales y estas tiene como componentes los factores, económicos, culturales, religiosos, entre otros.

La Carta de Ottawa (1986), declaración surgida de la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, realizada en Ottawa, Canadá, distingue la necesidad de visualizar la salud desde un enfoque macro, ecológico y holístico, considerando sus dimensiones psicosociales y biológicas.¹

Más adelante en la Segunda Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, efectuada en Adelaide, Australia en 1988, se trabajó sobre la posibilidad de influir en la definición de políticas públicas que tiendan al mejoramiento de la salud: esta fue definida como un **derecho y una importante inversión social**²

En esta conferencia se identificaron cuatro áreas prioritarias sobre las que deberían influir las prácticas de salud pública:

1. Mejoramiento de la salud de la mujer
2. Eliminación del hambre y la desnutrición
3. Disminución del uso del tabaco y el alcohol

¹ Sanabrá. G y Rodríguez A. (2013) Investigación para la Promoción de la Salud sexual y reproductiva. Experiencias en el contexto cubano. Escuela Nacional de Salud Pública y Editorial CENESEX.

² The Adelaide Recommendations. Health public policy. In: Health Promotion1988; 3(2):183-186

4. Creación de medioambientes más adecuados

Esta última acción, centró la discusión de la Tercera Conferencia Internacional de promoción de la Salud llevada a cabo en Sundsvall, Suecia, en 1991. El tema fundamental, fue la creación de ambientes saludables.

La salud es resultado de la interacción de estos factores. Sin embargo en ocasiones estos no se tienen en cuenta para la organización de proyectos de salud o estrategias de prevención y en particular, a veces, se obvian desde la perspectiva de género, en el contexto laboral.

Es importante identificar que la salud tiene diversas expresiones: salud mental, física, social, laboral y sexual, entre otras. Las que están debidamente articuladas en un sistema ecológico y holístico, dado que el ser humano es un “ser integral y no escindidos en partes”.

Los supuestos antes mencionados colocan a las mujeres en una condición difícil en el contexto laboral, generalmente se suelen identificar factores de riesgo psicosociales, pero no se explicitan aquellos que también dañan la salud de estas, pero que no son reconocidos ni visibilizados porque se naturalizan, desde una mirada androcéntrica y hegemónica.

Reconocer estos factores desde una mirada de género, ayuda a potenciar la calidad de vida de las mujeres y por ello les facilita un contexto laboral más humanista y en igualdad de posibilidades y condiciones.

¿Qué entender por género y perspectiva de género?

El género es una categoría social y un constructo que determina “lo que es femenino o masculino”, en cada cultura, lo asignado, adquirido y asumido como hombres y mujeres, en cada contexto social. Que se produce a partir de la diferenciación sexual.

Se asume como género, una construcción social que se estructura en cada sociedad en torno a la diferencia sexual de los individuos que la conforman, igualmente a partir de esa diferencia sexual se determinan todos los papeles que unas y otros deberán desempeñar o se espera que desempeñen y esto, son los roles de género que marcan los deberes, los comportamientos, las actividades y las expectativas considerados socialmente apropiados para las personas que pertenecen al género masculino o al género femenino.³

Estos roles de géneros en nuestra cultura patriarcal son contrapuestos y binarios, los cuales generan brechas y desigualdad así como pocas oportunidades de desarrollo para mujeres y hombres, estos últimos que no aportan, lo suficiente para este desarrollo, a partir de su hegemonía masculina.

Esta diferenciación sexual condiciona la asignación y distribución de “roles”, que son identificados como masculinos y femeninos, desde las edades más tempranas. Los hombres son educados para proveer, disimular sus emociones, controlar y tener poder, así como a las mujeres se les asignan roles de sacrificio, ante la familia, el esposo, los hijos; deben cuidar a “todos” primero “ellos”, “los otros y después ellas”.

Estos condicionamientos culturales forman parte de la subjetividad de estos hombres y mujeres, quienes llegan a la vida adulta extrapolando estos constructos a los contextos laborales y a la vida social en general.

Por consiguiente estos roles de género, contruidos de forma hegemónica son constituidos en estereotipos de género, pues constituyen un sistema de creencias, prejuicios, ideas preconcebidas, sobre “cómo es” y “debe ser” el comportamiento masculino y femenino en todos los contextos de interacción, donde el laboral, no se exime de estos comportamientos.

³ Correa, C y Cubillán, F. (2009). Salud sexual y reproductiva: Desde una mirada de género. Manual de capacitación. Maracay: IAES

Los estereotipos de géneros se fundamentan en un sistema de creencias o ideas preconcebidas sobre cómo son o deben ser los comportamientos, tanto de hombres como de las mujeres. Incluyen información sobre la apariencia física, intereses, rasgos psicológicos, competencias, capacidad de trabajo, entre otros, que son dañinos para el desarrollo psicológico, social y personal. Los mismos afectan el desempeño de la mujer.⁴

¿Cuántas veces hemos escuchado frases como estas?

- La mujer es de la casa, el hombre es de la calle.
- Mujeres, niñas y perros deben tener dueños.
- Los niños y hombres no lloran.
- El hombre lo gana y controla, la mujer lo gasta.
- Las mujeres aman y sufren, los hombres quieren.
- Si ella, se capacita ¿cómo va a atender a su familia?

Estas frases que condicionan un comportamiento diferente y formas de enfrentar situaciones de la vida cotidiana, constituyen maneras de expresión de la sexualidad masculina y femenina, así como los roles sexuales, los que condicionan exclusión, subordinación pautas rígidas, que afectan tanto a hombres como mujeres en el ejercicio pleno de su masculinidad o feminidad en función de sus intereses, necesidades y particularidades individuales.

¿Cómo afectan estos estereotipos de género las relaciones laborales?

¿Qué condicionamientos en las relaciones laborales tienen estos estereotipos?

Para entender lo que sucede en el ámbito laboral, y cómo el impacto de estos, entre otras condicionantes, generan factores de riesgos psicosociales, que afectan a la mujer, valoremos algunas frases que se pueden escuchar en cualquier contexto organizacional.

- ¡Está muy buena!, se ve muy bien; me la voy a llevar a mi departamento...
- Esa vieja por qué no se retira ya, mira que j.....
- ¡De nuevo, una mujer joven en el departamento!, ahorita se va porque pare...
- Oye, esa muchachita nueva que tiene un niño pequeño y falta tanto, me afecta la asistencia y el CPL....
- ¡A esa le voy a dar bastante trabajo! Para que ella solita, solita pida, la baja...
- Por eso me gusta trabajar con hombres, ellos no van tanto al médico...
- Esa mujer, mira que tiene problemas ¿Ahora tiene a su marido enfermo? coñ....
- Mima, tráeme café por favor...
- Niña... “todo el mundo compró ese pantalón en la empresa”,...pero parece que a ti, es a la única que la talla le queda bien...
- Oye, compadre, tuve una discusión con la de capacitación, se salvó que no es hombre sino le digo....

⁴ ídem

- Ese informe lo quiero para hoy, si tienes problemas con la tarea de tus hijos y no puedes quedarte después de hora, pide la baja y...
- Pipo, sácame el dedo....
- Amiga, ya no quiero ir por la oficina del jefe porque....

Comentarios como este se observan con frecuencia en el contexto laboral, sin embargo pasan sin una réplica por quienes los escuchan, naturalizando la violencia laboral, sexual, la discriminación y otras acciones lascivas a la dignidad e integridad de la mujer.

Para establecer un enfoque de salud desde la perspectiva de género, en el contexto laboral, y evidenciar esa mirada con una visión de salud integral como demandan los nuevos tiempos. La promoción de la salud laboral debe conducir a estilos de vida saludables y seguridad laboral con este enfoque.

La perspectiva de género ha tenido diferentes enfoques y sustentos epistemológicos (Lagarde, M.; 1990, 1995; Lamas; 1995; 2010; González y Castellanos, 2003) entre otras especialistas, lo han abordado. Estas conceptualizaciones sostienen la idea de la necesidad de un cambio a favor de la mujer dado que ha sido excluida, subordinada, discriminada histórica y socialmente.

La perspectiva de género es una "Concepción feminista del mundo, cuyo centro es una crítica a la concepción androcéntrica del mundo...Es una visión, crítica explicativa y alternativa a lo que acontece en el orden de género; es una visión científica, analítica y política".⁵

La perspectiva de género es una forma de observar y analizar la realidad, que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en relación con los hombres.⁶

Explicar este enfoque significa identificar estos temas:

1. Las necesidades específicas de hombres y mujeres.
2. Las barreras existentes entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de los recursos y las posibilidades de desarrollo en general.
3. Las posibilidades existentes para apoyar el desarrollo de habilidades, capacidades y de acciones positivas para el adelanto de las mujeres.

Estos temas en materia de salud y su impacto en las mujeres, transita por el reconocimiento de factores de riesgos psicosociales que atañen específicamente a las mujeres. Este reconocimiento facilita desde esta perspectiva, organizar los procesos de prevención de riesgos y contextualizar las acciones que potencien una calidad de vida saludable en las organizaciones, contexto donde se desempeñan hoy con frecuencia.

¿Cuáles son estos factores de riesgos psicosociales que afectan a la mujer en el contexto laboral?⁷

⁵ Lagarde, Marcela (1997).Género y feminismo. Madrid, España: Horas y horas

⁶ García Juana y Hernández Eniuska (2010) Estrategia pedagógica en la preparación del profesorado para la educación sexual desde una perspectiva de género, en Género, Educación y Equidad, Hacia un Mundo Mejor. Ediciones Aurelia, Sevilla. España

⁷ Estos riesgos laborales constituyen la recopilación de datos aparecidos en diversas publicaciones acerca de género y salud de las mujeres, así como en tesis de maestrías de sexualidad de instituciones educativas y de sector salud, se destacan los estudio de Luz Gabriela Arango; Magdalena León y Mara Viveros de Colombia(1995); Alicia González y colectivo de la Cátedra de Género, Sexualidad y Educación de la Sexualidad de la Universidad de

- a. Postergar el cuidado de su propia salud, lo que aumenta la probabilidad de contraer cáncer cervicouterino, de mamas, ovárico o de pulmón.
- b. Tensiones por el cuidado de los hijos o adultos mayores.
- c. Dificultades en la concentración, que originan accidentes vasculares e infartos.
- d. Excesiva carga afectiva que se somatiza (dolores articulares; inflamaciones, fracturas óseas).
- e. Desgaste adicional de energía por la acumulación de actividades en el ámbito laboral y doméstico.
- f. Mujeres jefas de hogar que no cuentan con redes de apoyo familiar.
- g. Acoso laboral, hostigamiento sexual.
- h. Segregación vertical (Techo de cristal), discriminación positiva “Asciendes por mujer y...”
- i. Posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, sentadas.
- j. Trabajos repetitivos.
- k. Seguridad y riesgos a la exposición de agentes químicos y manipulación de objetos pesados.
- l. Diseños de puestos de trabajo desde un modelo masculino de trabajador.
- m. Organización del tiempo y la jornada laboral.

Uno de los problemas psicosociales menos visibles en el contexto laboral lo constituye la violencia hacia las mujeres (violencia de género). Es aquella que se ejerce contra las mujeres por el simple hecho de serlo; una serie de abusos y agresiones que se realizan única y exclusivamente en el cuerpo y la sexualidad de las mujeres.⁸

Esta violencia de género es y ha sido ejercida a través de la historia en la sociedad como reflejo del comportamiento patriarcal, donde las mujeres y las niñas, constituyen una población vulnerable, en sus derechos. Esta se ha ejercido en la familia, la escuela, y en la comunidad.

Siendo sometidas a la inseguridad física, psíquica, sexual, laboral, despersonalizadas y privadas de respeto, credibilidad y recursos; se les ha silenciado y negado la presencia y la voz pública; aún cuando esta ha ocupado un espacio profesional público en el mercado laboral.

Las raíces de la violencia están en la desigualdad histórica de las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la discriminación que se dirige a las mujeres tanto en el ámbito público (social) como en el privado al interior del hogar (Naciones Unidas, 2006: iv).⁹

¿Qué tipo de violencia de género existen?

Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona y Ana Gil, y Colectivo de autoras Universidad de Sevilla (1997-2010); Ada Alfonso, Lucía García; Lissette Imbert y otros, en recopilación de datos teóricos acerca del tema y el árbol de problemas de la Línea de investigación de violencia, del Centro Nacional de Educación Sexual(CENESEX); www.igualdadnlaempresa.es, del gobierno de España. Herramienta de Apoyo N.10.Salud y Riesgo Laborales con Perspectiva de Género.

⁸ Stela María Friginals y colaboradores (2009). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del estado de Oaxaca. México

⁹ Naciones Unidas (2006) Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Estudio del Secretario General.

¿Se presentan estos tipos de violencia en nuestra sociedad?

¿Puede considerarse la violencia de género un factor de riesgo psicosocial?

Tipos de violencia

Violencia física: Acto en que se utilice cualquier parte del cuerpo, objeto, arma, sustancia para causar daño a la integridad física de la mujer. Empujones, golpes, ataduras, quemaduras, heridas cuyas consecuencias pueden producir desde discapacidades permanentes hasta la muerte.¹⁰

Violencia sexual: Imposición mediante la fuerza, la intimidación o el chantaje de relaciones sexuales no consentidas. Se evidencian en la violación en el matrimonio o por la pareja, violación por desconocidos, violación en situación de conflictos armados, insinuaciones no deseadas, acoso, negación del derecho a usar métodos anticonceptivos, mutilación genital, matrimonio forzado.¹¹

Violencia psicológica: Es toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad, o el desarrollo de la persona. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, el no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, el ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente y otros.¹²

Violencia económica o patrimonial: Mecanismo de control y vigilancia sobre el uso y distribución del dinero, unidos a la privación de recursos económicos para el bienestar de la mujer y sus hijos e hijas. Ambas estrategias refuerzan los lazos de dependencia de la mujer, acentúan la incertidumbre económica, limitan la libertad de movimiento así como la disponibilidad y el acceso a recursos y servicios.¹³

Violencia simbólica: El tratamiento sexista de las imágenes y representaciones sociales de lo femenino, la invisibilización de las voces y problemáticas de las mujeres en los medios de comunicación y las industrias del ocio y el entretenimiento.¹⁴

Otro de los elementos significativos que acontecen como forma de violencia de género que se presenta en el contexto laboral es el “acoso”, se utiliza como sinónimo de “hostigamiento”. Acosar se refiere a una acción de persecución. “Hostigamiento”, del verbo hostigar, significa también “perseguir, molestar”.¹⁵

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual, es una conducta de naturaleza sexual – o cualquier otra conducta basada en el sexo– que afecte la dignidad de las personas y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, creándose así un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil para quien es víctima de acoso sexual.¹⁶

¹⁰ Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la República de Venezuela cit.en Moya I. (2014) “Letra con género. Propuesta para el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación, Editorial de la Mujer, 2014, p.9

¹¹ Ídem

¹² Elizabeth Shrader y Monserrat Sagot. (1998) La ruta crítica que siguen las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar. Protocolo de investigación Washington, DC: OPS, c1998, p.11

¹³ Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la República de Venezuela cit en Moya I. Letra con género. Propuesta para el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación, Editorial de la Mujer, 2014, p.9-10

¹⁴ Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la República de Venezuela cit en Moya I. Letra con género. Propuesta para el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación, Editorial de la Mujer, 2014, p. 10

¹⁵ Stela María Fragnals y María del Refugio Zerón (2009). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del estado de Oaxaca. México, págs62-65

¹⁶ OIT, citado por Stela María Fragnals y María del Refugio Zerón (2009). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del estado de Oaxaca. México, págs62-65

Este distingue cualquier tipo de acercamiento o presión no deseada de quien la sufre, de naturaleza tanto sexual, como física, y verbal. Surge de la relación de empleo y da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. Este viola el derecho de expresión de una sexualidad plena y sana y atenta además contra el derecho a la igualdad y de un ambiente laboral favorable al trabajador /a.

Fernando Mansilla Izquierdo,¹⁷ establece los siguientes niveles de conducta del acoso sexual:

1. **Acoso leve:** chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. **Acoso moderado:** miradas, gestos lascivos, muecas.
3. **Acoso medio:** llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. **Acoso fuerte:** manoseos, sujetar o acorralar.
5. **Acoso muy fuerte:** chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos, desvalorizaciones acerca de la orientación sexual de la mujer que rechaza el acoso y no consiente los llamados de atención.

Para Leymann, el *mobbing*, este último se vale de comportamientos más sofisticados, refinados y hasta más lacerantes como el aislamiento social de la víctima. En otros estudios del autor se ha visto que la mayor prevalencia de *mobbing* se encuentra entre los empleados de hospitales, escuelas y organizaciones religiosas.¹⁸

Leymann, (citado por Almirall) considera que el maltrato psicológico en el ámbito laboral se ejerce básicamente a través de cuatro mecanismos: 1) manipulación de la comunicación del hostigado, 2) manipulación de la reputación del hostigado, 3) manipulación del trabajo del hostigado, y 4) manipulación de las contraprestaciones laborales. Almirall presenta algunas conductas asociadas a los mecanismos citados.¹⁹

1) **Manipulación de la comunicación del hostigado:**

- Negación de la información concerniente al puesto de trabajo, como las funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo: la cantidad, calidad y plazos del trabajo a realizar.
- Comunicación hostil explícita, con críticas y amenazas públicas.
- Comunicación hostil implícita, como la negación de la palabra o el saludo.

2) **Manipulación de la reputación del hostigado**

- Realización de comentarios injuriosos, con ridiculizaciones públicas, relativas al aspecto físico o las ideas o convicciones políticas o religiosas.
- Realización de críticas sobre la profesionalidad del hostigado.
- Acoso sexual del hostigado.

3) **Manipulación del trabajo del hostigado**

- Asignación de sobrecarga de trabajo.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Almirall PJ, del Castillo N P, González A, Álvarez S, Hernández JS, Parada C. Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. 2008 Rev. Citado por Liset Imbert; "Acoso laboral en Cuba su relación con la discriminación por identidad de género y orientación sexual." Editorial CENESEX, 2012,S/F

¹⁹ Ídem

- Asignación de trabajos innecesarios, monótonos o rutinarios.
- Asignación de tareas de calificación inferior a la de la víctima (*shunting*).
- Asignación de demandas contradictorias o excluyentes.
- Asignación de demandas contrarias a la moralidad del hostigado.
- Negación de la asignación de tareas.
- Negación de medios de trabajo.

4) **Manipulación de las contraprestaciones laborales**

- Discriminación en el salario, en los turnos, jornada o en otros derechos.
- Discriminación en el respeto, el rango o el protocolo.

Los autores referenciados infieren en su trabajo que en la literatura especializada los investigadores reconocen que:

1. El *mobbing* es un fenómeno no claramente definido,
2. Por lo que no existe una definición única y que algunos utilizan en la definición aspectos del cortejo psicopatológico de quien lo sufre,
3. Se usa indistintamente acoso moral, acoso psicológico, *mobbing*, violencia laboral, lo cual dificulta su estudio al no existir un término único ni acuerdo entre sus principales investigadores.
4. Mientras que otros se basan en las relaciones existentes entre los sujetos que participan en el acoso (víctima y victimario).
5. No existen instrumentos validados en cada contexto capaces de evaluar el acoso.
6. Representa un nuevo riesgo para la salud y seguridad en el trabajo.
7. No están determinados los mecanismos de reacción fisiológica y psicológica que produce el estado en que se encuentra el presunto aquejado de *mobbing*.
8. No existe un protocolo para el adecuado tratamiento a la víctima que evite la re victimización de esta.

¿Cómo abordar la evaluación de riesgos y beneficios desde la empresa?

¿Qué estrategia o acciones de prevención organizar?

Para la realización de acciones de prevención de los riesgos psicosociales que afectan a la mujer en el contexto laboral se sugieren las siguientes acciones:

1. Estudios organizacionales de función de carga y adaptación del trabajo a la persona.
2. Determinación de los objetivos y contenidos de la vigilancia de la salud en las mujeres considerando las diferencias biológicas y sociales (mujer embarazada, en etapa de climaterio, después de una operación de cáncer, entre otras).
3. Poner énfasis en las enfermedades relacionadas con el trabajo (cardiovasculares, depresión, ansiedad entre otras).
4. La vigilancia epidemiológica y los riesgos laborales analizarlos por género y de forma diferenciada.
5. Realizar estudios de salud y seguridad en el trabajo, desde la perspectiva de género incluyendo instrumentos de investigación con estas temáticas, que aporten datos, para hacer coincidir las políticas públicas con las buenas prácticas en el contexto laboral.

6. Ofrecer capacitación a las mujeres y sus directivos para visibilizar estas problemáticas y organizar propuestas participativas de acciones de prevención.
7. Estudio de las legislaciones vigentes para incluir estas problemáticas, su modo de identificación y los modelos de actuación para minimizar sus efectos negativos.

Conclusiones

La identificación de los riesgos psicosociales constituyen, pilares para realizar una prevención desde la perspectiva de género y promover una salud y seguridad en el trabajo, sostenida desde las necesidades particularidades de los y las trabajadoras, en función de un trabajo digno que contribuya a la calidad de vida, y a establecer relaciones de trabajo en equidad e igualdad de oportunidades.

Referencias bibliográficas

- Alfonso, Ada; Imbert, Liset y García Ajete, Lucía (2013). Árbol de problemas para identificar causas y efectos de la violencia de género. Línea de Investigación (PDF). CENESEX
- _____ (2007). *Violencia contra las mujeres. Una alerta para profesionales de la salud*. La Habana: CENESEX.
- Almirall, P.J. ; del Castillo, N. P. ; González, A.; Álvarez, S.; Hernández, J.S.; Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del *mobbing*. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. Rev. Citado por Liset Imbert; "Acoso laboral en Cuba su relación con la discriminación por identidad de género y orientación sexual". La Habana: CENESEX, 2012,s/f
- Alles, Alicia Martha (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Arango, Gabriela Luz; León, Magdalena y Viveros, Mara. (comp.) (1995). *Género e Identidad. Ensayo sobre lo femenino y masculino*. TM Editores. Colombia: Uniandes.
- Arocha Domínguez, Magalys. *Apuntes sobre la Teoría y la Práctica de la Institucionalización de Género en las Políticas Públicas en Cuba s/f*
- Benach, Joan y Muntaner, Carles (1995). *Aprender a mirar la Salud. ¿Cómo la desigualdad social daña nuestra salud?* Ediciones Unión de Mutuas.PDF
- Correa, C. y Cubillán, F. (2009). *Salud sexual y reproductiva: Desde una mirada de género. Manual de capacitación*. Maracay: IAES
- Cuesta Santos, Armando y Valencia Rodríguez, Marino (2014). *Indicadores de Gestión del Capital Humano y del Conocimiento en la empresa*. La Habana: Academia.
- Empresas Asesoramiento para la igualdad: Herramienta de Apoyo no.10.Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de (2010). *Género*. Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad, Sevilla. España en [http:// www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Consultado, septiembre, 2015.
- Federación de las Mujeres Cubanas. *Violencia. Hacerla Visible* (2008). La Habana: Editorial de la Mujer.
- Fraginals, Stela María; Zerón, María del Refugio y colaboradores (2009). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del estado de Oaxaca. México.
- García, Juana y Hernández, Eniuska (2010). Estrategia pedagógica en la preparación del profesorado para la educación sexual desde una perspectiva de género, en *Género, Educación y Equidad, Hacia un Mundo Mejor*. Sevilla: Aurelia.

García Ajete, Lucía y autores (2011). *Prevención un concepto a debate*. Órgano Editor de la Educación Cubana.

González Hernández y colectivo de autoras (2010). *Género, Educación y Equidad, Hacia un Mundo Mejor*. Sevilla: Aurelia.

<http://www.monografias.com>

[http //www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es).

Lagarde, Marcela (1997). *Género y feminismo*. Madrid: Horas y horas.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la República de Venezuela cit. en Moya, I. (2014) "Letra con género. Propuesta para el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación, La Habana: Editorial de la Mujer, p.9.

Ley 1562 (2012). Presidencia República de Colombia. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Ley 41. (1983). Ministerio de Salud Pública. República de Cuba. *Gaceta Oficial*.

Ley 116. Código del Trabajo. (2014) *Gaceta Oficial*, no.29 Extraordinaria de la República de Cuba. Ministerio de Justicia.

NC: 18001:(2005). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos. Oficina Nacional de Normalización. República de Cuba.

NC: 18002: (2005). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos. Oficina Nacional de Normalización. República de Cuba. Directrices para la implantación de la Norma 18001.

NC: 18001 y 18002:(2015). Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistemas de Gestión de la SST.2da ed., junio, del 2015. Oficina Nacional de Normalización. República de Cuba.

OIT, citado por Fragnals, Stela María y María del Refugio Zerón (2009). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del estado de Oaxaca. México, pp. 62-65.

Sanabrá, G y Rodríguez, A. (2013). Investigación para la Promoción de la Salud sexual y Experiencias en el contexto cubano. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública y CENESEX.

Naciones Unidas (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Estudio del Secretario General. OMS.

Shrader, Elizabeth y Monserrat, Sagot (1998). La ruta crítica que siguen las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar. Protocolo de investigación Washington, DC: OPS, c1998, p.11.

The Adelaide Recommendations. Health public policy. In: *Health Promotion*1988; 3(2):183-186.