

# TREBALL AL CAP

Prevençió de malalties relacionades amb el treball



Febrer  
de 2018  
**98**

 Agència  
de Salut Pública

## Els casos del trimestre

Entre octubre i desembre de 2017 es van notificar al Sistema de Vigilància de Malalties Relacionades amb el Treball 147 casos, dels quals el 70,7% van afectar a dones. L'edat mitjana va ser de 43,9 anys (DE=10,0) sense diferències entre sexes, i les ocupacions més freqüents van ser professionals de suport (26,9%), seguits de professionals de serveis i comerç (24,1%) i professionals de ciència i intel·lectuals (20,7%). Respecte al país d'origen, un 22,1% havia nascut fora de l'Estat. La patologia més notificada va ser de tipus ansiós-depressiu (74,1% del cas notificat), de la qual més de dues terceres parts (67,0 %) va produir-se en dones. Els trastorns que van seguir en freqüència van ser els músculoesquelètics (17,0 %). El 20,5 % de les persones afectades treballava en empreses de fora de Barcelona i la situació laboral més freqüent va ser la contractació indefinida (90,3 %). Finalment, el 80,0% dels treballadors i treballadores estava en situació d'incapacitat temporal en el moment de la notificació.

Una situació freqüent, dins de la manca de suport social per part de superiors o companys/es que pot rebre una persona treballadora, són les conductes discriminatòries sovint manifestades en forma d'assetjament. Les conductes discriminatòries poden estar basades en el sexe, l'edat, la procedència o qualsevol altra característica de la persona. A continuació es presenta un cas de discriminació per raó de sexe.

El cas va ser notificat per l'**EAP Roquetes** per una **reacció aguda a l'estrès amb ansietat i agorafòbia**. Es tracta d'una **dona de 32 anys** d'edat que treballava com a **dependent i reposadora** per una **cadena de supermercats** des de feia 12 anys. La seva feina incloïa una àmplia varietat de tasques que se li anaven assignant en funció de les necessitats de l'empresa: atenció al client a diferents seccions del supermercat (carnisseria, xarcuteria, cobrament a caixa, etc.), neteja del local (incloent la superfície de vendes i altres zones com ara despatxos i vestidors del personal, lavabos, escales i ascensors) i organització i reposició de productes en les diverses àrees del supermercat (ex.: fruiteria).

## Antecedents i malaltia actual

La treballadora va començar a tenir problemes a la feina a partir del setembre de 2013 quan es va acollir a una reducció del 50% de la seva jornada laboral, per cura d'un fill menor, quedant-se amb una jornada de 4 hores diàries. A partir d'aquest moment comença a rebre un tracte discriminatori per part de la coordinadora del supermercat: li assigna unes càrregues de treball diàries difícils de complir en el seu horari reduït; li canvia el torn constantment, cosa que fa que la treballadora no pugui planificar la seva vida familiar i li canvia constantment el tipus de tasques, essent sovint tasques per les quals la treballadora no està degudament formada o per les quals la treballadora podia empitjorar la seva salut. L'any 2015 la treballadora va ésser diagnosticada d'epicondilitis a ambdós colzes i mai se li va tenir en compte aquest problema de salut alhora de desenvolupar la seva feina, fins i tot acudia a treballar els dies que rebia infiltracions articulars. Quan demanava ajuda no la rebia i se li feien comentaris conforme havia d'aguantar la situació ("es lo que hay"). Tot això, acompanyat d'un tracte de menyspreu

## Les conductes discriminatòries de la superior vers la treballadora impedièren que aquesta pogués conciliar la seva vida familiar i laboral.

cap a la treballadora, la qual tenia por constant a l'acomiadament.

Davant la situació viscuda, les dificultats per conciliar la seva vida familiar i laboral i l'inici de símptomes d'ansietat, labilitat emocional i dificultats de concentració i per dormir, la treballadora va sol·licitar en diverses ocasions un trasllat de supermercat amb la intenció de poder estar, almenys, més a prop del seu domicili, però se li va denegar totes les vegades.

La simptomatologia ansiosa de la treballadora va anar empitjorant, fins que el juny de 2017 la seva metgessa de família va iniciar tractament ansiolític i antidepressiu i va tramitar una incapacitat temporal (IT). Posteriorment, també va ésser derivada per valoració psiquiàtrica.

Des que va iniciar la IT la treballadora rebia sovint trucades de responsables de la seva empresa instant-la a reincorporar-se a la feina i al mateix supermercat ("coge el alta voluntària ya que el problema que tienes no es a raíz del trabajo sino por tu vida fuera de él").

### Factors de risc

**1. Relacionats amb les exigències psicològiques:** es van identificar elevades exigències amb relació al volum de feina i pressió de temps de manera constant des del setembre de 2013. Tot i tenir jornada reduïda, la treballadora havia de realitzar el mateix volum de tasques o més que tenien les treballadores a jornada completa, tenint doncs una major pressió per finalitzar-les.

**2. Relacionats amb el suport social de superiors:** es va identificar manca de suport emocional i instrumental per part de la seva superior immediata (coordinadora de botiga), a partir del setembre de 2013, quan la treballadora es va acollir a la reducció de jornada. Va començar a rebre, llavors, un tracte discriminatori en forma de presumptes conductes hostils sistemàtiques, entre les quals, i seguint la classificació proposada per Hirigoyen, es van identificar les següents:

a. *Atemptats contra les condicions del treball:* assignació constant de tasques noves, impediments per la realització de descansos, canvis freqüents de lloc de treball a llocs pels quals no estava adientment formada per realitzar les tasques que se li exigien, assignació de tasques sense la provisió de les corresponents eines de protecció per evitar l'exposició a riscos laborals (ergonòmics o per inhalació de productes irritants de neteja) i no tenir en compte els problemes de salut de la treballadora permetent que aquesta acudís a la feina estant malalta.

b. *Atemptats contra la dignitat:* crítiques injustes sobre la feina feta, comentaris de menyspreu personal i descrèdit professional davant de terceres persones (inclosos els clients de la botiga) amb intenció d'humiliació.

c. *Violència verbal:* dirigir-se a la treballadora amb crits.

**3. Relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral:** les presumptes conductes hostils de la superior immediata incloïen un seguit d'accions que dificultaven conside-

rament la conciliació de la vida familiar i laboral de la treballadora: canvis constants de torn de treball (de manera sobtada i sense respectar les planificacions prèvies realitzades i sovint assignant el mateix torn o torns solapats a la treballadora i al seu marit, qui treballava en la mateixa empresa), dificultats per poder complir el seu horari reduït (per l'elevat volum de feina assignat en cada jornada i la pressió exercida per acabar-lo) i negació a les sol·licituds de trasllat que feia la treballadora per apropar-se al seu domicili.

**4. Relacionats amb la manca de compensacions del treball:** es va identificar una manca de compensacions des del setembre de 2013, amb inestabilitat laboral i por a l'acomiadament (la superior de la treballadora l'havia instat en diverses ocasions a marxar de l'empresa si no estava conforme amb les condicions de treball).

### Conclusions

A partir de la informació recollida aportada per la treballadora, i tenint present l'evidència científica, les hipòtesis tècniques més probables foren:

- Que la treballadora va estar exposada de manera constant des del setembre de 2013 a: a) altes exigències psicològiques, per elevat volum de feina i pressió del temps, b) manca de suport emocional i instrumental de la seva superior immediata, en forma d'un tracte discriminatori per raó de sexe (maternitat) que incloïa presumptes conductes hostils sistemàtiques i c) dificultats per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de les conductes de la seva superior.
- Que els fets relatats podien ésser considerats factors causals de la reacció aguda a l'estrès amb ansietat i agorafòbia que va motivar la IT de la treballadora i per la qual seguia control i tractament mèdic.

### Recomanacions

Es va recomanar a la treballadora que sol·licités la determinació de contingència del seu procés d'IT, a través de l'Institut Nacional de la Seguretat Social. També se li va recomanar que lliurés l'informe de la USL al Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL) de la seva empresa, per tal que aquest tingués coneixement de la situació i realitzés les actuacions oportunes. Així mateix, se li va plantejar també que valorés la possibilitat de comunicar la situació psicosocial viscuda en el seu treball a la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Barcelona.

Es van fer recomanacions a la xarxa assistencial dirigides a mantenir el procés d'IT segons els criteris clínics.

Es van fer també recomanacions dirigides al SPRL com ara: a) valorar l'estat de salut de la treballadora i fer-ne un seguiment així com realitzar les actuacions oportunes per tal de millorar la situació psicosocial actual, b) en el cas que no s'hagués realitzat, dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials de l'empresa i implantar un programa de prevenció de riscos psicosocials d'acord amb els resultats d'aquesta avaluació i c) implantar un protocol de prevenció i gestió de conductes hostils dins l'empresa.

## Sabies que:

### La discriminació per embaràs i maternitat

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, considera que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries. Així mateix distingeix, en els seus articles 7 i 8, la discriminació per embaràs, maternitat, paternitat o assumptió d'altres cures familiars, com a un tipus de discriminació directa per raó de sexe.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals, però encara en molts àmbits aquesta igualtat no és plena, com és el laboral on encara existeix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que són atemptats al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones; una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball.

En concret, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona (a diferència de l'assetjament sexual que és un comportament verbal o no verbal o físic, de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals), no desitjat per la persona que el rep i amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu. A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

L'embaràs i la maternitat de les dones treballadores són sovint motius de discriminació. Durant aquests períodes hi ha una major vulnerabilitat de les treballadores per ser víctima d'assetjament per raó de sexe tant a l'hora d'accedir a l'ocupació com pel que fa a la igualtat d'oportunitats i tracte en el treball o bé pel que fa a l'acomiadament. Aquest tipus d'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit. Segons un informe de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats (EOC) del 2005, al Regne Unit el 50% de les dones embarassades no havien rebut cap avaluació de riscos laborals i prop de 30.000 dones perdien els seus llocs de treball cada any a causa del seu embaràs. L'estudi també va mostrar que el 16% de les dones que havien quedat embarassades durant el primer any de contracte havien estat o bé acomiadades o bé considerades com a innecessàries o bé tractades tan malament que van dimitir.<sup>1</sup>

Alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta la discriminació o assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat són:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

La discriminació per maternitat o per tenir la responsabilitat de cura de persones dependents s'ha mostrat associada a una menor satisfacció laboral, una disminució de la percepció de pertinença a l'empresa, una major intenció d'abandonar la feina, més dificultats de conciliació familiar-laboral i menor ús de drets laborals (reducció de jornada, excedències, etc.)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Discriminatio in the workplace. OSHwiki, EU-OSHA. Disponible a: <http://bit.ly/2E7t9pP>, [accedit 22/1/2018]

<sup>2</sup> Dickson, C. E., 'Antecedents and consequences of perceived family responsibilities discrimination in the workplace', The Psychologist-Manager Journal, Vol. 11, 2008, pp. 113-114.

### Per saber-ne més:

- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Comissió d'igualtat i del temps de treball, Consell de relacions laborals de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya. Disponible a: <http://bit.ly/1WYaLBQ>, [accedit 22/1/2018]
- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015. Disponible a: <http://bit.ly/2BJhhsJ>, [accedit 22/1/2018]
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad. 2010. Disponible a: <http://bit.ly/29uREz0>, [accedit 22/1/2018]
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. <http://bit.ly/2DhIukx>.

**L'embaràs i la maternitat de les dones treballadores són sovint motius d'assetjament.**

**Vols rebre les publicacions de la Unitat de Salut Laboral de Barcelona?**

**La newsletter.** Amb informació sobre la salut laboral de Barcelona i notícies d'actualitat relacionades amb la salut laboral. També té un apartat específic per metges i metgesses de l'Atenció Primària de Salut per notificar malalties relacionades amb el treball.

**El Treball al CAP.** Aquest butlletí trimestral ja no s'edita en paper sinó que es fa només en versió digital que s'envia per correu electrònic.

Si vols rebre les publicacions o coneixes algú que les vulgui rebre, envia'ns un e-mail a [usi\\_mailing@aspb.cat](mailto:usi_mailing@aspb.cat)

