

## ¿Qué es la doble presencia?

La necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar se constituye como un factor de riesgo psicosocial denominado **doble presencia**.

Este carácter sincrónico implica una doble carga de trabajo o **doble presencia**, nombre que propuso la socióloga italiana Laura Balbo a finales de los años 70 para representar la situación que caracterizaba la vida de la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas.

El aumento de la presencia femenina en el mundo laboral no ha venido acompañada de la incorporación del hombre en las tareas de cuidado y educación de hijos o y la realización de tareas domésticas. Las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos y del trabajo doméstico en el seno de la familia son compartidas de manera desigual por hombres y mujeres, correspondiendo a las mujeres la mayor cuota de este trabajo no remunerado y disminuyendo la posibilidad de descanso. Así se observa que la duración de la jornada de la mujer es más larga (64 horas de media) que la de los hombres (57 horas).

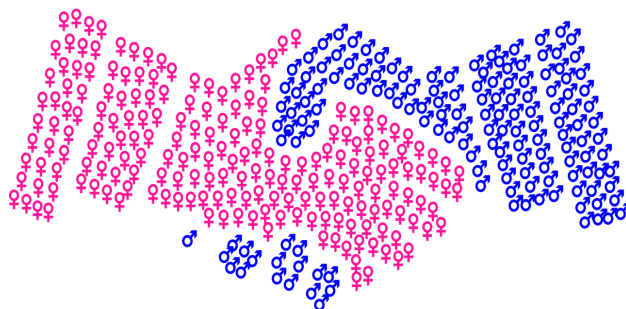
## Origen de la doble presencia

La dimensión doble presencia está mediada, por un lado, por factores que tienen que ver con la **organización y las condiciones de trabajo** y por otro lado **por factores del ámbito familiar** relacionado con el desigual reparto del trabajo no remunerado.

Los factores psicosociales relacionados con **la organización y las condiciones de trabajo** son:

- El **tiempo de trabajo**, que incluye cuestiones como:
  - **La ordenación, duración o modificación de la jornada de trabajo**, jornadas muy largas, jornadas con horarios impredecibles o irregulares.
  - **Falta de flexibilidad horaria**
  - Bajo **nivel de autonomía** sobre la jornada
- **Existencia de altas exigencias cuantitativas**, son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado e implican el alargamiento de la jornada laboral.
- **Alta carga de trabajo**, derivada de la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado con el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, lo que genera **fatiga y agotamiento**.

Se ha encontrado que múltiples exigencias físicas, horas extras, tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo y tener hijos dependientes constituyen **factores de riesgo** para los conflictos trabajo-familia.



## Consecuencias para la salud

El concepto de doble presencia procede de la investigación social y aporta información para explicar diferencias de salud y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

El tiempo de trabajo y la calidad, cantidad y distribución de este tiempo constituyen variables fundamentales que influyen sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Se asocia con peores indicadores de salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos y conductuales de **estrés** en mujeres y en hombres con síntomas cognitivos de estrés.

Esta exposición continuada al factor doble presencia puede derivar en:

- Trastornos psiquiátricos leves.
- Problemas cardiovasculares.
- Alteraciones psicosomáticas: digestivas, mareos, cefaleas.
- Trastornos musculoesqueléticos.
- Baja percepción de salud.

Desde el punto de vista organizacional, la dimensión doble presencia está relacionada con:

- Disminución del rendimiento.
- Aumento de los accidentes
- Absentismo.
- Abandono de la organización

Por lo tanto, realizar una correcta evaluación de este riesgo y planificar medidas de prevención del mismo se constituye como un objetivo de las empresas para intentar minimizar los efectos sobre la salud de los trabajadores.

## Métodos de evaluación

El método **CoPsoQ-istas21** (version2) incorporó en la versión española **la escala doble presencia** (escala no contenida en la versión original danesa) con el objetivo de incluir esta dimensión de una forma normalizada en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. La escala consta de cuatro ítems que saturan la dimensión de doble presencia.

El método presenta 5 grandes grupos donde se integran las 20 dimensiones de riesgo psicosocial:

1. Exigencias psicológicas.
2. **Conflicto trabajo-familia.**
3. Control sobre el trabajo.
4. Apoyo social y calidad de liderazgo.
5. Compensaciones y capital social

La dimensión **doble presencia** se encuadra dentro del grupo de **conflicto trabajo-familia** y se mide a través de la **escala doble presencia**.

Además de esta dimensión de doble presencia se mide la dimensión **exigencias cuantitativas, carga y tiempo de trabajo**, entre otras, que se encuentran en el origen de la exposición a esta dimensión.

La detección y evaluación de esta dimensión es necesaria para implementar medidas que disminuyan el riesgo en la salud de los trabajadores/as expuestos/as a este riesgo psicosocial.

## Medidas preventivas

### Riesgos psicosociales e igualdad: Integración de ambas políticas

En general, las mujeres trabajadoras españolas se encuentran en situación de mayor exposición a riesgos psicosociales que los hombres. La exposición que presenta mayor diferencia entre sexos es la **doble presencia** (mujeres: 26,32%; hombres: 5,12%). En cuanto a la ocupación, la prevalencia de la doble presencia en mujeres es mayor cuanto menor es la cualificación de la ocupación.

La interacción entre el género y la clase social es determinante para la exposición a la dimensión de la doble presencia.

**La integración de la política de prevención de riesgos psicosociales y los planes de igualdad se constituye como una de las herramientas para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.**

La empresa debe realizar la integración de las distintas acciones preventivas a través de las siguientes herramientas:

- **Sensibilización e información.**
- **Los planes de igualdad**
- **La evaluación de riesgos psicosociales.**
- 

La integración en las acciones de intervención se materializa en la empresa con la elaboración, entre otros, de:

- Los **protocolos o procedimientos ante conductas inapropiadas.**
- Procedimientos de **solicitud de conciliación del trabajo y la vida personal.**

Por todo ello, las medidas preventivas deben orientarse a conseguir **tres objetivos**:

- Que la flexibilización de la ordenación de la jornada tenga en cuenta tanto las necesidades de la producción/servicio como de los trabajadores/as favoreciendo e implementando medidas que permitan el control de los tiempos de trabajo por parte de las plantillas
- Evitar la prolongación de las jornadas laborales
- Que las jornadas asociales (trabajo de tarde, nocturno, a turnos, fines de semana, etc.) se realicen en aquellas situaciones que sean imprescindibles y en las mejores condiciones posibles para garantizar la salud física, psíquica y social de la población trabajadora.



Las medidas de intervención que se han mostrado más eficaces son las que se dirigen a posibilitar el **control de los tiempos de trabajo por parte de la población trabajadora**, entre otras se encontrarían:

- Medidas de flexibilidad horaria:

**Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.**

**Semana laboral comprimida.** Se trata de trabajar más horas durante algunos días de la semana a cambio de una reducción de los días laborales.

**Banco de horas.** Consiste en acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) para después utilizarlo para conciliar.

- Medidas de flexibilidad del **lugar** de trabajo:

**Teletrabajo.**



\*Imágenes de Pixabay