



Perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo.

TRABAJO Y SALUD

El trabajo desempeña una función esencial en la vida de las personas: a través de él producimos, generamos y nos proveemos de lo necesario para la sustentabilidad de la vida, la mayoría de las personas pasamos una parte importante de nuestra jornada diaria trabajando, y en él se establecen relaciones sociales, laborales y personales. En ocasiones, incluso, comporta crecimiento personal y desarrollo.

Pero la relación que se establece entre el trabajo y la salud a veces tiene resultados negativos: según las condiciones en que se realice el trabajo, éste puede tener consecuencias perjudiciales para la salud, puede causarnos malestar, intranquilidad, enfermedades, lesiones e incluso la muerte. Esta relación es lo que origina la necesidad de la *prevención de riesgos laborales*, y está en la base de la *seguridad y la salud en el trabajo*.

¿QUÉ ES LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina que abarca múltiples temáticas especializadas para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo. En su sentido más general debe tender a:

- ✓ la **promoción** del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones;
- ✓ la **prevención** de los efectos adversos en la salud causados por sus condiciones de trabajo, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- ✓ la **protección** en el lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud;
- ✓ el **mantenimiento** de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- ✓ la **adaptación** de la actividad laboral a los trabajadores y las trabajadoras.

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

El concepto de perspectiva de género fue introducido oficialmente en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing en 1995 y plantea la necesidad de utilizar unas “*gafas*” especiales para valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, en el mercado laboral, en la política... y se define como:

“El **proceso** mediante el cual se valoran las *implicaciones* para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles.

Es una **estrategia** para convertir las *preocupaciones y experiencias* de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”.

El objetivo de aplicar la perspectiva de género es contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, logrando mayores cotas de avance social y económico.

PELIGRO, DAÑO Y RIESGO. PREVENCIÓN.

- Un **peligro** es la situación inherente a ciertas condiciones de trabajo con capacidad de causar daños a la salud de las personas. Decimos de algo que es peligroso cuando entraña en sí mismo esa capacidad de hacer daño. Se llama también “factor de riesgo”.
- El **daño a la salud** son las lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se trata de los efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.
- El **riesgo** es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso. Es decir, los riesgos dan cuenta de la posibilidad de que una condición de trabajo acabe produciendo un daño a la salud.
- La **prevención de riesgos laborales** consiste en aplicar las medidas necesarias para que las condiciones de trabajo no produzcan daños a la salud, evitando el peligro en su origen de manera que se reduzca al máximo el riesgo, creando y manteniendo un ambiente de trabajo sano y seguro.

La salud y seguridad en el trabajo está determinada por el puesto de trabajo y las condiciones en que se realiza. Por tanto, diferentes ocupaciones y diferentes condiciones de trabajo dan lugar a diferentes **perfiles de riesgo**.

¿POR QUÉ EL GÉNERO ES UN ELEMENTO IMPORTANTE EN LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno al hecho de ser mujer o ser hombre, lo que ha dado lugar a la **división sexual del trabajo**, que da lugar a la **doble jornada** y a la **segregación laboral**. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud, por ello una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las **implicaciones** diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida, y establecer **estrategias** de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.



Doble jornada

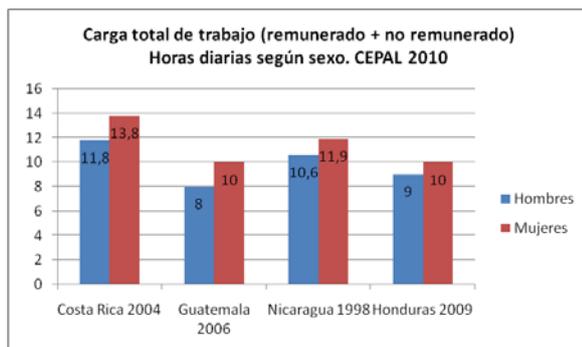
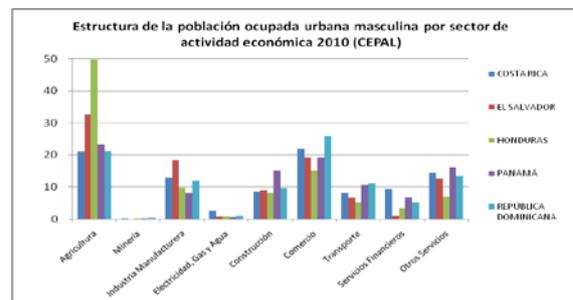
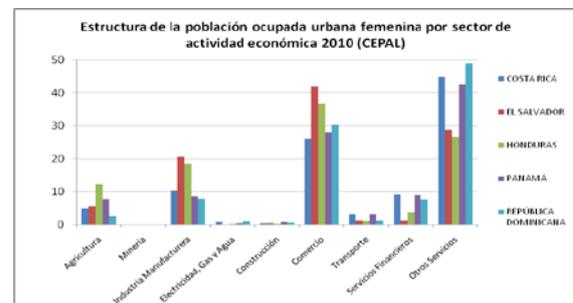
Debido a la división sexual del trabajo, tradicionalmente hombres y mujeres asumen diferentes responsabilidades y tareas:

- las mujeres se ocupan de cuidar a la familia y realizar las tareas domésticas, es decir, se encargan del trabajo reproductivo que se realiza en el ámbito privado de los hogares y que no es remunerado económicamente.
- los hombres son los proveedores de ingresos a través del trabajo remunerado, lo que se denomina el trabajo productivo que se realiza en el ámbito público.

En las últimas décadas las mujeres se han incorporado de manera progresiva al mercado de trabajo y se han convertido también en proveedoras de ingresos. Sin embargo, los hombres no han asumido parte del trabajo reproductivo y de cuidado del hogar, por lo que las mujeres han seguido encargándose también de esas tareas. Este fenómeno de asunción por parte de las mujeres del trabajo productivo y reproductivo es lo que se denomina **doble jornada**, y lo que provoca que la carga global de trabajo de las mujeres,

Las encuestas de uso del *tiempo* han permitido medir en términos de carga de trabajo el impacto de la doble jornada en la vida de las mujeres, demostrando que las mujeres tienen una carga total de trabajo (suma del trabajo remunerado y del no remunerado) en promedio de 1 a 2 horas diarias mayor que los hombres.

Esta mayor carga de trabajo tiene repercusión directa sobre la salud: provoca estrés –sensación de que no se va a poder cumplir con todas las tareas requeridas–, fatiga crónica –no se descansa lo suficiente para recuperarse–, envejecimiento prematuro –mayor desgaste del sistema músculo-esquelético–, trastornos psicossomáticos –la presión psíquica interactúa con los esfuerzos físicos y causa o agrava las enfermedades–. Esta sobrecarga de trabajo contribuye también a una mayor frecuencia de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, ya que supone además una doble exposición a factores de riesgo comunes en ambas esferas. Algunos estudios de salud han encontrado relación entre esta doble jornada y la mayor probabilidad en las mujeres que en los hombres de tener una enfermedad del corazón.



Segregación laboral

Mujeres y hombres se distribuyen de forma diferente en la estructura productiva: trabajan en diferentes sectores económicos (segregación horizontal) y desempeñan diferentes ocupaciones (segregación vertical).

Mientras que el mayor porcentaje de mujeres se concentra en otros servicios, comercio e industria manufacturera, los hombres se distribuyen de forma más homogénea en el conjunto de sectores, predominando en la agricultura y con una fuerte presencia en construcción y transporte, donde apenas hay mujeres. Esta desigual presencia en los sectores, y dentro de éstos en las categorías ocupacionales, marca diferentes *perfiles de riesgo* para mujeres y hombres.

Los sectores y las ocupaciones donde se concentra un mayor número de mujeres suelen caracterizarse por tratarse de tareas que prolongan aquellas asignadas a las mujeres en el ámbito privado de las familias (cuidado de personas, cuidado de hogares...), con mayor informalidad y precariedad y menor valoración social y económica. Dos repercusiones inmediatas se observan: la exposición múltiple a los mismos tipos de riesgos y la debilidad organizativa en los sectores feminizados, lo que conlleva a situaciones de mayor vulnerabilidad y dificulta las estrategias de protección de la salud en el trabajo.

CULTURA DE LA PREVENCIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Promocionar la salud en el trabajo

La prevención de riesgos laborales es una acción que se concreta en las empresas, lugares y centros de trabajo y requiere para ello de un compromiso y voluntad de todos los agentes implicados que los integran.

Este compromiso requiere que el “*valor salud y preservación de la vida*” sea un valor central compartido por empresarios, trabajadoras y trabajadores y gobiernos. El Convenio 187 establece el enfoque estratégico de la OIT en SST sustentado en 4 conceptos:

- una **política nacional**: un compromiso tripartito de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de reducir al mínimo los riesgos laborales,
- un **sistema de seguridad y salud en el trabajo**: con un marco legal e institucional, incluyendo un sistema de control e inspección,
- un **programa nacional**: con objetivos, metas e indicadores de progreso, adaptado al tejido productivo y la tipología de empresas y lugares de trabajo,
- y una **cultura nacional de prevención**.

El conocimiento sobre los riesgos y las medidas preventivas se ha desarrollado principalmente en sectores masculinizados y presenta deficiencias en relación a las mujeres. Por ello, la cultura de la prevención requiere revisar la atención que se presta a la diferente situación de mujeres y hombres en el trabajo, los prejuicios y estereotipos sobre el trabajo de las mujeres y la interacción entre el trabajo no remunerado y remunerado, que condiciona el impacto en la salud.

“La cultura nacional de prevención implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención.”

Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional de seguridad y salud en el trabajo.

La perspectiva de género debe integrarse en las políticas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, para asegurar que durante todo el ciclo de gestión del riesgo se protege al conjunto de la población trabajadora.

Esta integración a nivel de planificación implica:

- ✓ Desarrollar la investigación y el conocimiento sobre las exposiciones a riesgos y los daños a la salud entre las mujeres trabajadoras,
- ✓ Formar al personal técnico y de inspección de SST en perspectiva de género, e

- ✓ Integrar la legislación específica de SST con la de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el fin de crear y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Se deben desarrollar y aplicar **nuevas estrategias y soluciones** tanto para los peligros y riesgos bien conocidos como **para los problemas que vayan surgiendo**. Se deben tener en cuenta los factores específicos de género.*

Estrategia Global de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2003

Incorporar el género a la cultura preventiva

Asegurar un nivel de protección de la salud adecuado para el conjunto de la población trabajadora pasa por incorporar las necesidades específicas de las mujeres, hasta ahora generalmente invisibilizadas por su “papel secundario” en el trabajo remunerado, lo que requiere de una triple estrategia:

- ✓ **Hacer visible lo invisible:** muchas patologías y daños a la salud derivados del trabajo pasan desapercibidos porque no han sido estudiados o porque no se les otorga valor en el análisis de la interacción entre el trabajo y la salud: no son considerados factores de riesgo. Los movimientos repetitivos, la monotonía, las exigencias emocionales, la necesidad de conjugar las demandas laborales y familiares y la manipulación de cargas poco pesadas pero constantes, son algunos ejemplos de ello. Más difícil es que situaciones derivadas de la desigualdad y la discriminación, como el acoso sexual y el acoso

laboral, sean tenidos en cuenta en la acción preventiva.

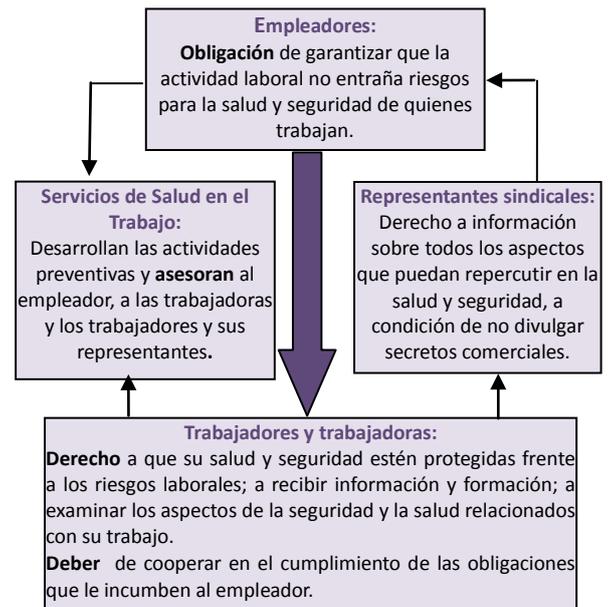
- ✓ **Convertir lo individual en colectivo:** la relación entre trabajo y salud no es una cuestión individual, sino que colectivos de trabajadores y trabajadoras comparten condiciones de trabajo y efectos sobre la salud. La participación efectiva de mujeres en las evaluaciones de riesgo, en el diseño y revisión de los puestos de trabajo y en la propia organización del trabajo es indispensable para identificar los riesgos y poder desarrollar prácticas preventivas.
- ✓ **Transformar la percepción en acción:** una “buena cultura preventiva” debe favorecer que los trabajadores y las trabajadoras participen activamente a partir de su propia percepción del riesgo. Las percepciones de mujeres y hombres pueden diferir en función de las desigualdades, las situaciones de discriminación y la diferente interacción entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida.

Organización de la prevención en la empresa: participación e igualdad de género.

¿Quién hace qué?

El Convenio 155 de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo marca las pautas de cómo debe organizarse la prevención en las empresas y lugares de trabajo. Cada agente tiene unos derechos y obligaciones: el empleador debe integrar la prevención en la gestión empresarial para garantizar unas condiciones de trabajo saludables, las trabajadoras y los trabajadores deben cooperar y poner en marcha las medidas preventivas en la realización de sus tareas, y la representación sindical canaliza la comunicación y la negociación para mejorar la actividad preventiva. Las empresas se dotan de servicios de salud en el trabajo para asegurar que se tienen todos los conocimientos adecuados, y tales servicios asesoran tanto al empleador como a los trabajadores y las trabajadoras.

Para desarrollar una “buena cultura de prevención” es imprescindible un compromiso explícito dotado de recursos por parte de la dirección empresarial; canales de comunicación efectivos que incorporen la participación de la población trabajadora; información y capacitación constante que permita hacer frente a los riesgos; y cooperación de todos los agentes.



Modelo de organización de la prevención en la empresa emanado del Convenio 155 OIT sobre salud y seguridad en el trabajo (artículos 16 a 21) y del Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo.

La participación: el reto de la igualdad

Como se desprende el modelo de organización del Convenio 155 de la OIT, la participación es el elemento clave para que la prevención sea eficaz: las conductas pro-activas ante los riesgos surgen de la asunción de compromisos y del acceso a la información y la toma de decisiones. La participación de las mujeres suele estar más limitada: la menor participación en las organizaciones sindicales, las relaciones de poder que se establecen y originan las desigualdades, y las dobles jornadas que limitan el tiempo, son algunos de los obstáculos que hay que superar en las estrategias de prevención.

La mirada de género en la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud

Evaluar los riesgos tiene como objetivo conocer las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores para *identificar y prevenir la materialización* de los riesgos, de manera que se evite el daño a la salud. La **vigilancia de la salud** consiste en *conocer el estado de salud*, para verificar en primer lugar que el estado de salud del trabajador/a es compatible con sus funciones, y posteriormente que no se están produciendo daños o, si se están produciendo, poner en marcha las medidas adecuadas. Para ello se cuenta con el asesoramiento de los servicios de salud en el trabajo, quienes realizan la evaluación de riesgos con la cooperación del empleador y las trabajadoras y los trabajadores. Para integrar la perspectiva de género se hace preciso incorporar en el proceso preguntas tales como:

- **¿Dónde trabajan mujeres y hombres?** Qué puestos de trabajo ocupan de forma diferenciada y qué condiciones de trabajo caracterizan dichas ocupaciones.
- **¿Cómo están?** Analizando e identificando las diferencias en las exposiciones a riesgos, en las condiciones laborales, en los daños a la salud y en las posibilidades de participación.
- **¿Qué necesidades diferentes tienen unas y otros?** A través de su participación en los procesos preventivos se les debe preguntar qué es lo que afecta a su salud y bienestar.
- **¿Qué limitaciones enfrentan para proteger su salud?** Identificando las situaciones de discriminación directa e indirecta que sitúa a las mujeres en posiciones más vulnerables y las dificultades de participación activa.

Políticas nacionales y marco normativo: buenas prácticas.

El Salvador:

La *Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo* inicia en sus artículos 2 y 3 con el **principio de igualdad** y la **prohibición expresa de la discriminación directa e indirecta**.

De forma explícita alude a las mayores dificultades de participación de las mujeres en el artículo 8: “*En la planificación de actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin*”.