

La 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 mantenernos. La mayoría de las personas pasamos una parte importante de nuestra jornada diaria trabajando; y en el lugar de trabajo 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, este puede tener consecuencias perjudiciales para la salud, puede causarnos malestar, intranquilidad, enfermedades, lesiones e incluso la muerte. Esta relación origina la necesidad de prevenir los 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. 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.

PELIGRO, DAÑO Y RIESGO. PREVENCIÓN.

- Un **peligro** es la situación inherente a ciertas condiciones de trabajo que puede causar daños en la salud de las personas. Decimos que algo es peligroso cuando entraña en sí mismo la 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 relacionados con 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.

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.

¿Por qué el género es un elemento importante en la salud y seguridad en el trabajo?

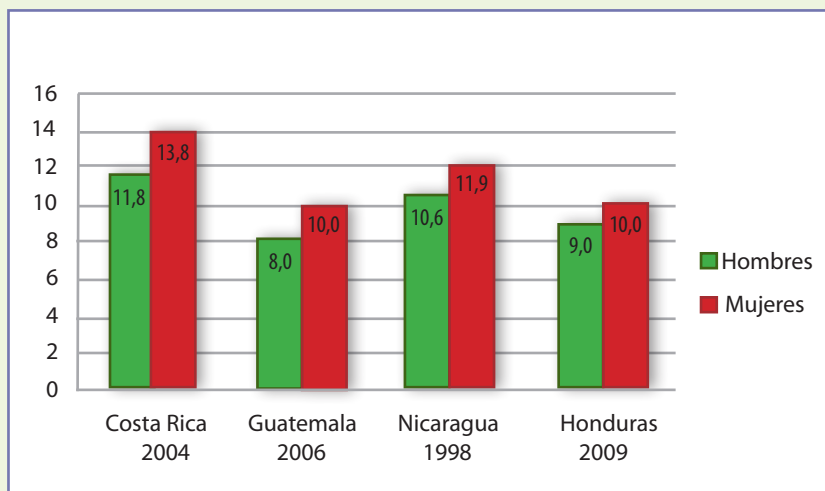
Mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno a su sexo, lo que ha dado lugar a la división sexual del trabajo y la segregación laboral. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos 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.

División sexual del trabajo

Tradicionalmente se asignan diferentes responsabilidades a mujeres y hombres: en general, las mujeres se ocupan de atender la familia, los hogares y las comunidades –trabajo reproductivo no remunerado/ámbito privado–, y los hombres mantienen económicamente a la familia a través del trabajo remunerado –trabajo productivo/ámbito público–.

Las encuestas de uso del tiempo dan cuenta de la desigualdad de género en la carga total de trabajo: las mujeres dedican en total un promedio de 1 a 2 horas diarias más que los hombres a la suma del trabajo remunerado y no remunerado

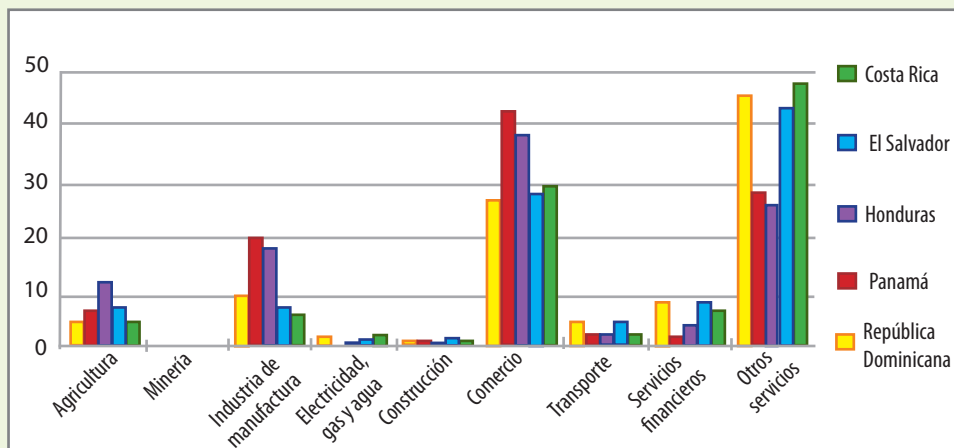
Carga total de trabajo (remunerado + no remunerado)
Horas diarias (CEPAL, 2010)



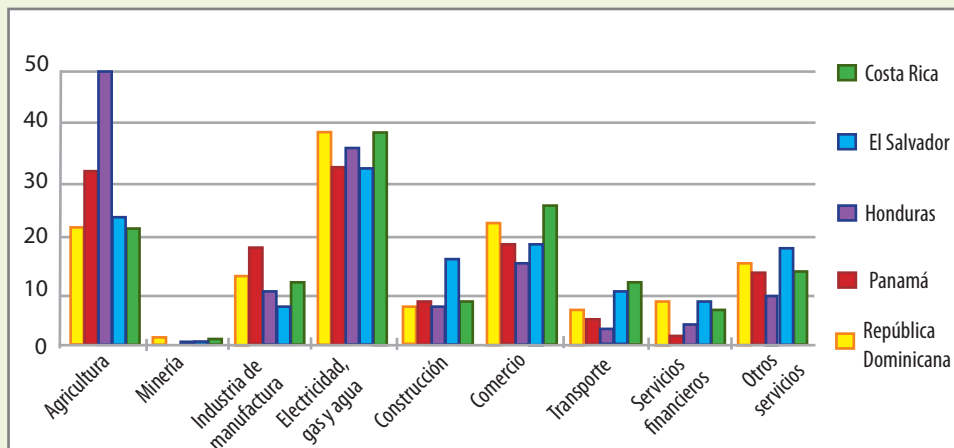
Segregación laboral

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).

Estructura de la población ocupada urbana femenina por sector de actividad económica (CEPAL, 2010)



Estructura de la población ocupada urbana masculina por sector de actividad económica 2010 (CEPAL, 2010)



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; sobretodo 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 estos en las categorías ocupacionales, marca diferentes perfiles de riesgo para mujeres y hombres.

En los sectores y las ocupaciones donde se concentra un mayor número de mujeres suelen realizarse tareas que prolongan aquellas asignadas a las mujeres en el ámbito privado de las familias (cuidado de personas, cuidado de hogares, por ejemplo), con mayor informalidad y precariedad y menor valoración social y económica. Dos repercusiones inmediatas son: la exposición múltiple a los mismos tipos de riesgos y la debilidad organizativa en los sectores feminizados. Esto genera 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.

Este compromiso de las trabajadoras y los trabajadores y de los empleadores requiere que el “valor salud y preservación de la vida” sea un valor central compartido, y que los gobiernos promuevan tal valor a través de:

- una política nacional (con un marco legal y un presupuesto propios);
- un sistema de seguridad y salud en el trabajo (con un cuerpo técnico/profesional y sistemas de control e inspección);
- un programa nacional (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 con 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 de la OIT núm. 187
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 proteja al conjunto de la población trabajadora.

Esta integración en planificación implica:

- *desarrollar la investigación y el conocimiento sobre las exposiciones a riegos y los daños en la salud en 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.*

Incorporar el género a la cultura preventiva

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)***

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. Esto requiere de una triple estrategia:

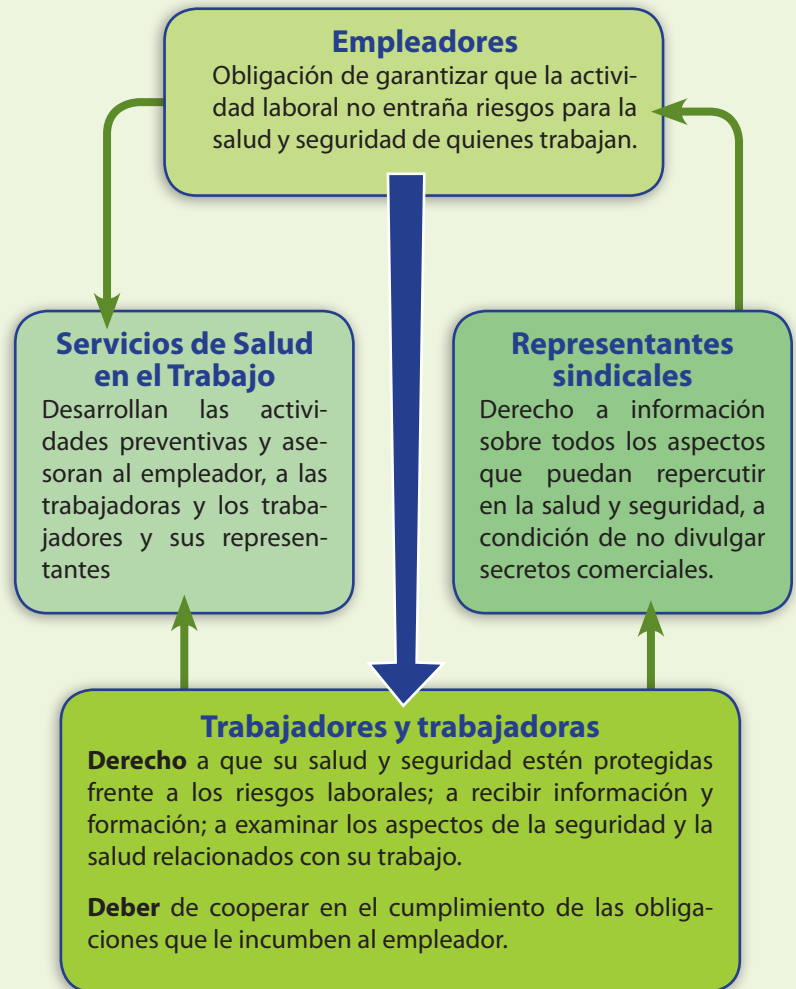
- **Hacer visible lo invisible:** muchas patologías y daños a la salud derivados del trabajo pasan inadvertidos porque no han sido estudiados o porque no se les otorga valor en el análisis de la interacción entre el trabajo y la salud: no son considerados factores de riesgo. La repetitividad, la monotonía, 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, pues 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 de la OIT núm.155 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 debe canalizar 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 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 núm. 155 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 de la OIT núm. 155, la participación es el elemento clave para que la prevención sea eficaz: las conductas proactivas 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.

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".

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 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 que no se están produciendo daños o, si se están produciendo, poner en marcha medidas tanto para la recuperación como para prevenir que no vuelva a ocurrir. 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 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.*



Organización
Internacional
del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT
para América Central, Haití, Panamá
y República Dominicana

www.oit.or.cr