

2020



Ficha Técnica

Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Versión #01

Hoy, mañana, siempre
Prevenir es trabajo de todos los días



Son **pautas o recomendaciones** a tener en cuenta durante la ejecución de las tareas y en los ambientes laborales para que puedan ser utilizadas como medidas de prevención con el objeto de **evitar o minimizar los riesgos derivados del trabajo**.

Objetivo: Proponer acciones concretas para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, promoviendo la generación de políticas y procedimientos que apoyen y desarrollen la igualdad de las personas.

Fundamento: Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de gestión, permite tener en cuenta el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Asimismo, permite revertir aquellos aspectos que conllevan a las situaciones de discriminación, violencia laboral y acoso que actúan como factores de riesgo para la salud.

"La mejora de la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad." (OIT, 2013)

Debido a la discriminación que históricamente ha sufrido la comunidad trans en el acceso al trabajo formal, actualmente carecemos de datos estadísticos que den cuenta de su situación en el marco del sistema de riesgos del trabajo. Sin embargo, tenemos el compromiso de velar por todas las personas que trabajan, por lo que a partir de la sanción de la Ley Nacional N° 14.783, comenzaremos gradualmente a revertir esta situación.

Introducción

Introducir la perspectiva de género en la relación salud-trabajo es de suma importancia para comenzar a reconocer las desigualdades que hay entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, las cuales se han ido reproduciendo y naturalizando en los diferentes escenarios laborales a través del tiempo.

El diseño de una estrategia preventiva que tenga como objetivo preservar la salud y seguridad de las personas que trabajan debe poder dar cuenta de las diferencias de "sexo" y "género" en cada una de sus etapas.

El mercado laboral se caracteriza por una doble segregación (horizontal y vertical) que, como consecuencia de ello existen ocupaciones altamente feminizadas o masculinizadas.

Históricamente las ciencias de la salud y la seguridad laboral han prestado mayor atención a la evaluación de los riesgos "químicos", "de accidentes" y "físicos" que, a su vez, son las de mayor presencia en ciertas ocupaciones que afectan, principalmente, a los trabajadores varones. Como consecuencia de esta tendencia, vemos que se han generado importantes cambios o avances tecnológicos para mitigar o eliminar estos riesgos, de manera que los trabajadores y las trabajadoras que ocupan estos puestos, mayormente varones, van obteniendo una disminución de su carga global de trabajo.

Por el contrario, hasta el momento se produjo un escaso desarrollo académico en lo que refiere al estudio de las afecciones específicas que sufren las mujeres en los puestos de trabajo que ocupan. Dado que estos no suelen ser considerados "riesgosos", hace que se desatienda la salud de las mujeres trabajadoras con sus particularidades, salvo en los períodos de reproducción o lactancia. Si bien las mujeres alcanzan una expectativa de vida mayor que la de los varones, lo hacen en peores condiciones ya que el desgaste al que se ven expuestas es constante. Esto se debe, principalmente, a que la división sexual de trabajo según la cual los varones se dedican mayoritariamente al trabajo productivo y las mujeres al trabajo reproductivo (tareas domésticas y de cuidados), no ha visto grandes alteraciones a pesar de la incorporación de las mujeres al ámbito de la producción, lo que trajo aparejado aquello que se denomina como la "doble presencia" que produce en las mujeres un mayor desgaste físico y psíquico.

Incorporar la perspectiva de género en la prevención es aceptar que el trabajo no es neutral, que se encuentra atravesado por inequidades que afectan de manera negativa a quienes participan del mundo del trabajo.

Si tenemos en cuenta las diferencias antes expuestas, tendremos la posibilidad de realizar una gestión eficaz de la salud y seguridad laboral, con grandes beneficios para todos y todas. Vale decir, que cada establecimiento tiene sus particularidades y, por tanto, se debe lograr el compromiso explícito del personal directivo para transversalizar las políticas de género para que los cambios se realicen como parte de un proceso de mejora continua.

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Un plan de prevención con perspectiva de género debe dar cuenta de las particularidades de cada colectivo de trabajo, lo cual implica mirar las causas de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, pero también, observar las condiciones de vida de las personas. Con esto, apuntamos a lograr una mirada integral de la salud de las y los trabajadores, que tenga en cuenta la interacción de los elementos que componen el proceso de trabajo y el uso del tiempo, generando así un círculo virtuoso que redunde en beneficio para todos los actores del sistema de riesgos del trabajo.

Medidas administrativas

El diseño de una política de igualdad de género requiere de una visión global del establecimiento en relación a cómo se distribuyen los varones y las mujeres los puestos que ocupan, sus edades, remuneración máxima alcanzada, entre otros indicadores. Para alcanzar este diagnóstico es imprescindible realizar un "organigrama con perspectiva de género", que permita

reflexionar sobre los puestos de trabajo y la distribución por género dentro de la estructura del establecimiento. Si bien esto es de suma importancia, resulta insuficiente si no se incorpora la perspectiva de género en otros aspectos de la gestión de Recursos Humanos.

A continuación, compartiremos los principales ejes para lograrlo:

- Las búsquedas de personal se deben realizar alejadas de los estereotipos de género, utilizando un lenguaje inclusivo y con procedimientos de selección escritos que respondan a las necesidades objetivas de cada puesto.
- El desarrollo del personal y las correspondientes evaluaciones de desempeño deben ser procedimientos escritos, con estándares claros y con la posibilidad de detectar obstáculos en la trayectoria laboral a fin de resolverlos y generar equipos de trabajo altamente calificados. Desarrollar estrategias de promoción igualitarias para hombres y mujeres que permitan el acceso a puestos de mayor jerarquía y/o que permitan el movimiento dentro del sesgo horizontal, pero promoviendo el uso de nuevos conocimientos en tareas diferentes.
- Las capacitaciones deben presentarse sin el uso de un lenguaje sexista, teniendo en cuenta el horario en que se realizarán a los fines de que puedan participar hombres y mujeres; más allá de los contenidos específicos se deben incluir: "violencia de género y acoso laboral". Cabe aclarar que este tipo de módulos deberían ser participativos a todo el personal de la empresa, incluidos puestos jerárquicos y mandos medios.
- En relación a la remuneración percibida por hombres y mujeres, se deben fomentar canales transparentes que aseguren el mismo pago por el mismo trabajo realizado, así como estrategias de promoción para los puestos de menor jerarquía.
- Colaborar en el sano equilibrio entre el "tiempo laboral y el tiempo familiar" a través del acompañamiento en los procesos de maternidad y paternidad (creación de lactarios, capacitaciones para el personal sobre como apoyar la lactancia en el trabajo, entre otros), subvencionar los espacios de guarderías, proponer horarios flexibles que permitan la participación en actividades escolares o familiares. Eliminar los prejuicios frente a la maternidad o paternidad que obstaculizan las trayectorias laborales.

Medidas en la prevención de los riesgos laborales y el cuidado de la salud

Para lograr incorporar la categoría género en la prevención, análisis y monitoreo de las condiciones y medio ambiente de trabajo, debemos tomar el compromiso de sostener esa mirada en cada paso que demos, dejando de lado ideas pre-concebidas y aceptando el desafío que implica re pensar nuestro hacer en pos de lograr ambientes de trabajo más seguros, sanos y justos para todos y todas. Para ello, debemos incorporar a las personas que trabajan como una fuente de

información primaria:

- Es fundamental tener en cuenta si hay diferencias entre la forma en que se diseñó la actividad y la manera en que se ejecuta. Debemos tenerlo en cuenta para conocer realmente cómo se desarrolla el trabajo y cómo se distribuyen las tareas. Ello permitirá evaluar si la distribución de tareas y actividades responden a estereotipos de género.
- Los datos que recoja el Servicio de Medicina Laboral (externo o interno) y el Servicio de Higiene y Seguridad deben estar sistemáticamente desagregados por sexo.
- Ocupar el mismo esfuerzo en prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales, teniendo en cuenta que estas últimas son las que mayor presencia tienen en las mujeres que realizan "tareas livianas" y se manifiestan generalmente en el final de su vida laboral.
- Evaluar el proceso laboral de manera integral, utilizando recursos técnicos confiables que permitan obtener datos sensibles a las diferencias de género y/o biológicas, sumando otros indicadores como el uso del tiempo libre para evaluar las CyMAT. Es importante para ello, articular esfuerzos entre las áreas de RRHH, los comités de higiene y seguridad o con quienes representen sindicalmente al grupo de trabajo.
- Incorporar a la evaluación del ambiente de trabajo riesgos de tipo psicosocial, en particular aquellos que sufren específicamente las trabajadoras como el "acoso laboral por género", determinando los indicadores a evaluar y la generación de herramientas precisas para su eliminación, por ej. "protocolo interno contra la violencia en los espacios de trabajo".
- Fomentar desde el servicio de medicina laboral, programas preventivos que den cuenta de las diferencias entre varones y mujeres. Por ej. prestando atención a las etapas como la menstruación y la menopausia, así como la incorporación de temáticas específicas como el cuidado de la salud reproductiva.

Vigilancia de la salud

A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud sugerimos tener en cuenta las siguientes preguntas que pueden ayudarnos a saber si estamos incorporando la perspectiva de género en esta etapa:

¿Se tienen en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales de género?

Los procesos de salud-enfermedad entre hombres y mujeres tienen expresiones diferentes, atravesadas por diferencias biológicas e inequidades de género. Indagar sobre el uso del tiempo, los aspectos sociales y psicológicos, juntos con

los biológicos permite un enfoque integral de la relación salud-trabajo.

¿Los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica se presentan siempre por sexos y se analizan de forma completa y diferenciada?

Los indicadores deben estar desagregados por sexo y por edad, analizándolos a la luz de las condiciones de trabajo y despojados de juicios previos.

¿Se recogen y analizan datos de accidentes y enfermedades laborales desagregados por sexo? ¿Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que presenta el personal, tienen vinculación con estereotipos y roles de género? ¿Existen situaciones de desventaja, discriminación o desequilibrios de poder que afecta a uno de los sexos sobre otro y tiene correlación con las afecciones que sufre el personal?

Se deben tener en cuenta las diferencias presentes al momento de ejecutar la tarea, un mismo proceso laboral se ejecuta de manera diferente entre las personas (el uso del cuerpo, las herramientas de trabajo, el tiempo, etc.). En relación a la prevención de las enfermedades profesionales debemos analizar qué síntomas o molestias presentan hombres y mujeres, revisar la forma de evaluar y de responder desde el servicio de medicina laboral. Muchas veces replicamos protocolos que no tienen en cuenta indicadores sensibles al género o al sexo. Se sugiere tener en cuenta las enfermedades que puedan asociarse al puesto de trabajo.

¿Se tienen en cuenta las diferencias en la percepción del riesgo y los motivos de consultas que puedan realizar hombres y mujeres al Servicio de Medicina Laboral?

Recordemos la importancia de generar la participación de las personas que trabajan, ya que son una fuente de información primaria. Se pueden utilizar entrevistas, cuestionarios y encuestas para lograr este objetivo. Sustener un registro sobre los motivos de consulta y la forma en que responde el Servicio de Medicina Laborales un recurso para detectar las "manifestaciones tempranas" de una enfermedad, la manera en que expresan su dolencia hombres y mujeres, así como una oportunidad para reflexionar sobre si la respuesta que brinda el servicio de medicina laboral se encuentra replicando prejuicios vinculados al género o por el contrario puede mantener una escucha activa e integral. También es importante tener en cuenta que no todos realizan consultas a medicina laboral, justamente en relación a la percepción del riesgo que tienen las personas. Entender qué subyace en las acciones del personal en relación a su salud, permitirá fomentar el acercamiento del personal al servicio de medicina laboral y mejorar la gestión de la vigilancia de la salud.

Compromiso de todas las partes

Sumar la perspectiva de género en todos los espacios que se comprometen con la salud y el cuidado de las personas que trabajan es imprescindible para lograr mejoras efectivas en

la calidad de vida y trabajo de las personas. Es conveniente que los sindicatos y las ART adopten la perspectiva de género en sus políticas de prevención.

En este sentido, consideramos de suma importancia potenciar la participación de las mujeres en los espacios sindicales, como estrategia para generar espacios de trabajo más justos. Sería importante lograr un equilibrio representativo entre los delegados y delegadas cuando se discutan temas vinculados a la salud y seguridad en el trabajo.

En materia de capacitación, el desarrollo de programas de formación que superen la mirada sobre los "riesgos clásicos" y que incorpore otros como la "violencia laboral y el acoso", así como los riesgos derivados de la organización del trabajo. Es importante también el desarrollo de capacitaciones dirigidas a todas las personas que sean parte de ese espacio sindical para generar una mayor sensibilización y cooperación en materia de género.

Por otro lado, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) pueden asumir el compromiso para la reducción de las inequidades en los espacios de trabajo. Mediante acciones como:

- Asesoramiento sobre las mejores formas de incorporar la perspectiva de género en cada etapa de los planes de prevención y en los aspectos que deben tenerse en cuenta para la selección de EPP (elementos de protección personal) atendiendo las diferencias físicas entre hombres y mujeres.
- Brindar capacitaciones con perspectiva de género en materia preventiva, por ej. en los riesgos ergonómicos y químicos, entre otros. A su vez, el abordaje del "acoso en el trabajo", sería una manera de propiciar espacios laborales menos violentos.

Para todas las actividades se sugiere tener en cuenta el uso del lenguaje no sexista, desalentamos el uso genérico que se hace de la palabra "trabajador". El lenguaje no es neutral, sino que refuerza la mirada centrada en el varón y coloca a la mujer como un desagregado del mismo. Para un buen uso del lenguaje no es preciso repetir continuamente "trabajadores y trabajadoras", ni poner barras (/) si se trata de un texto a leer en alto. Existen fórmulas igualmente correctas desde el punto de vista gramatical, como la especificación en el artículo y no en el nombre (pe: las y los profesionales), o el uso de palabras que incluyen a ambos sexos: la población trabajadora, el personal, etc. Consideramos que, para la producción de material gráfico, también debe tenerse la misma perspectiva, mostrar hombres y mujeres trabajando, exponer gráficos que refieran a ambos sexos y cuidar que en las fotografías no se reproduzcan estereotipos de género.

Bibliografía

Carrasquer Oto, P. (2009) **La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas.** Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>

Departamento de Trabajo de Cataluña (2010). **10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Colección 10 XQ : (Igualdad de las Mujeres en el Trabajo), N° 3.** Recuperado de: http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

Equidad en el trabajo. Género y Juventud. (Agosto – Diciembre 2008) Revista de Trabajo, Año 4, Número 6. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf

González Gómez, M^a Fernanda. (2011). **Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.** Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 89-114. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2017) **Pautas Para La Integración De La Perspectiva De Género En La Prevención De Riesgos Laborales.** Recuperado de: <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>

MONCADA, S.; LLORENS, C. (2007) **Organización del Trabajo, Factores Psicosociales y Salud. Experiencias de prevención.** Madrid: ISTAS, 2007. -«Factores psicosociales». En: Benavides FG., [et al.] (ed.). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3a ed. Barcelona: Masson, 2007

Ficha Técnica

Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Hoy, mañana, siempre
Prevenir es trabajo de todos los días

www.argentina.gob.ar/srt

 SRTArgentina  @SRTArgentina  Superintendencia de Riesgos del Trabajo  SRTArgentina

Sarmiento 1962 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires