



Guías Técnicas

Prevención con

Enfoque de Género

Prevención de Riesgos

PREVENCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

I. INTRODUCCIÓN

En Provincia ART estamos comprometidos con promover condiciones de trabajo más sanas y seguras que redunden en un mayor bienestar para todas las personas trabajadoras. Por eso, desarrollamos esta Guía para orientar a los profesionales de seguridad e higiene, medicina laboral y recursos humanos en el diseño de políticas y acciones de seguridad y salud incorporando un enfoque de género.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo influyen sobre el tipo de exposición a riesgos laborales que tienen las mujeres y los hombres. La intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral necesita incorporar estos datos y abrirse a una perspectiva de género para ser efectiva.

Las desigualdades pasan por la participación en el mercado laboral (tasa de actividad); variables como el empleo y desempleo; la calidad del empleo (registrado o informal, jornada completa o parcial, a tiempo indeterminado o eventual); los tipos de ocupaciones prevalentes por sexo y la posibilidad de ascender a posiciones jerárquicas dentro de las diferentes organizaciones (segregación horizontal y vertical). También se visualizan en la participación y representación sindical. La exposición a riesgos se relaciona directamente con estas variables.

Algunos riesgos son más visibles que otros y sus consecuencias se enmarcan dentro de la normativa de riesgos del trabajo. Así, los accidentes laborales vinculados a actividades como la industria, la construcción o el transporte -entre otras- reciben más atención que las enfermedades profesionales (como los trastornos músculo esqueléticos, que se manifiestan en el mediano y largo plazo) o las consecuencias de los riesgos psicosociales (no encuadrados en la normativa argentina). Las trabajadoras mujeres tienen mayor exposición a estos riesgos menos visibles.

Para mejorar la prevención de riesgos laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios específicos: sobre los riesgos, el diseño de los puestos y sus adaptaciones, la organización de las tareas y el tiempo de trabajo en relación a la salud psicosocial. Todas estas medidas se recogen luego en un plan de prevención que también contribuye con otras medidas de las organizaciones en pos de la igualdad de género.

La prevención con enfoque de género nos permite garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras al tener en cuenta las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres.

II. MARCO NORMATIVO

Naciones Unidas

Las normas internacionales y nacionales recogen desde mediados del s. XX la importancia de cuidar la salud y seguridad de las personas trabajadoras (Declaración Universal de los Derechos Humanos). Progresivamente, además, han ido incorporando previsiones en relación a la protección diferencial de la mujer; como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 que introduce la protección de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La Convención de la ONU de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener unas buenas condiciones de seguridad y salud laboral

en el puesto de trabajo. Otros logros de la Convención fueron la licencia de maternidad remunerada, el fomento de la compatibilidad entre el trabajo y las obligaciones para con la familia y la prohibición del despido por motivo de embarazo.

En Beijing 1995 tiene lugar la Conferencia Mundial sobre Mujeres y Planes de Acción (ONU) en la que se acuerda que el género es *“la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”*. Esta distinción entre sexo y género da fuerza a numerosos replanteos de las condiciones de trabajo para las mujeres.

Organización Internacional del Trabajo

El cuerpo normativo de la OIT en relación con el trabajo decente, sano y seguro para hombres y mujeres es inmenso. Destacamos algunos convenios relevantes:

- Desde mediados del s. XX dicta convenios sobre la no discriminación de la mujer en el empleo, la ocupación y la remuneración.
- 1985 - Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras y la protección integral de la salud de las mujeres y los hombres contra los riesgos inherentes a su profesión.
- 2000 - Convenio 183 y Recomendación 191 regulan la protección de la maternidad, y la protección a todas las mujeres trabajadoras, incluyendo aquellas que desarrollan formas atípicas de trabajo dependiente.
- Convenio 156 y Recomendación 165 sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares establecen el derecho a la protección y a no ser discriminado en el trabajo por las responsabilidades familiares.
- 2000 – Convenio 183 sobre la protección a la maternidad.
- 2011 – Convenio 189 y Recomendación 201 sobre protección del trabajo doméstico y las personas que lo realizan (mayormente mujeres).

Argentina

La protección a los trabajadores y trabajadoras comienza con los derechos reconocidos en la Constitución Nacional y se ve especificada en numerosas leyes, decretos y resoluciones. En la reforma de 1994 (art. 75 inc. 23) se establece el Congreso tiene la facultad de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 24.557 (y modificatorias) han quedado en cierta medida desactualizadas en relación con los cambios operados en el mercado de trabajo (ingreso masivo de la mujer e incorporación de mujeres a profesiones tradicionalmente desarrolladas por hombres).

La Ley 20.744 prevé la no discriminación de la mujer y su protección especial (descanso, prohibición de encomendar trabajo a domicilio, prohibición de ocupar a mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres, protección a la maternidad y la lactancia, etc).

En algunos temas se ha avanzado a través de cláusulas de género en los convenios colectivos de trabajo, como por ejemplo en materia de responsabilidades familiares (licencias especiales extendidas para tareas de cuidado, protección integral durante embarazo y lactancia), y prevención del acoso laboral y la violencia de género en el trabajo. Además, la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales define las modalidades de violencia (incluyendo la laboral) y provee un marco para su abordaje.

En materia preventiva propiamente dicha no hay normativa específica. La SRT publica un informe estadístico trimestral que permite visualizar la cobertura, participación por sector de actividad, accidentalidad y judicialidad con apertura de género.

III. DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Pese al enorme crecimiento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo a lo largo del s. XX, aún continúa siendo menor la proporción de mujeres económicamente activas que la de hombres.

- Las mujeres representan la mitad de la población argentina y el 48.1% de las mujeres en edad de trabajar es económicamente activa (tiene empleo o lo busca activamente). En 1990 la tasa de participación de la mujer era del 36.8%.
- Durante su vida activa, las mujeres tienden a abandonar el mercado de trabajo más que los hombres en determinados momentos (algunas no vuelven a reingresar), vinculados a la maternidad o a cuidado de otros familiares.
- La tasa de empleo de las mujeres (43.1%) es inferior a la de los hombres (66.3%).
- Las mujeres suelen tener -en mayor proporción que los hombres- ocupaciones precarizadas, a tiempo parcial y otras modalidades (autoempleo, empleo en cooperativas, programas sociales). Por ejemplo, un 34.9% de las mujeres tenían un empleo no registrado en 2017 contra un 31.6% de los hombres.

La **segregación horizontal** es el concepto que resume la existencia de profesiones masculinizadas y otras feminizadas. Las causas subyacentes pueden ser estereotipos, como la necesidad de tener “fuerza física” para realizar determinada tarea. Pero también encontramos profesiones con menor participación femenina para las que no se requieren estos atributos, como por ejemplo la tecnología.

A nivel mundial, los hombres tienen una mayor participación en los sectores de construcción, industria (posiciones técnicas / calificadas), minería, transporte y fuerzas de seguridad. Por su parte, las mujeres se desempeñan en puestos de comercio (venta minorista, restaurantes y bares, hotelería, labor administrativa), servicios (personales, educación, salud) y trabajo doméstico. Algo similar se verifica en Argentina:

PARTICIPACIÓN DE VARONES Y MUJERES EN EL EMPLEO REGISTRADO POR SECTOR DE ACTIVIDAD – 3ER TRIMESTRE 2016

SECTOR	VARONES	MUJERES
ACTIVIDADES PRIMARIAS	88.8%	11.2%
INDUSTRIA	81.0%	19.0%
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	82.8%	17.2%
CONSTRUCCIÓN	94.0%	6.0%
COMERCIO	64.9%	35.1%
SERVICIOS	55.6%	44.4%
• ENSEÑANZA	36.4%	73.6%
• SALUD	28.8%	71.2%
• TRABAJO DOMÉSTICO	1.3%	98.7%

FUENTE: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTYEL, Ministerio

En palabras del informe trimestral de la SRT sobre situación de género en el mercado de trabajo: *“La participación de hombres y mujeres en el mercado laboral –su distribución y concentración en determinadas actividades económicas-, está estructuralmente condicionada por el género. Mientras que los hombres se concentran en sectores como la construcción, la minería, las manufacturas, el transporte y el agro -donde los riesgos de accidentes y exposición a tóxicos tienen más protagonismo-; las mujeres que trabajan están sobrerrepresentadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. Tienden a concentrarse en el sector servicios –fundamentalmente en sanidad y educación-, donde el trabajo en muchos casos representa una prolongación de las tareas asignadas tradicionalmente a éstas: cuidado de personas, socialización de los menores, confección de prendas de vestir, provisión de alimentos o tareas domésticas”.*

Otro dato interesante que arroja el informe de la SRT, es que mientras los trabajadores registrados varones se desempeñan en “unidades productivas” exclusivamente, un 87% de las trabajadoras mujeres lo hacen en unidades productivas y el restante 13% en casas particulares.

La segregación horizontal también se mantiene en los programas de formación profesional del Ministerio de Trabajo. Las mujeres participan mayoritariamente en la formación para ocupaciones en indumentaria, hotelería, gastronomía, administración y comercio; y son menos del 20% de los participantes en los cursos de construcción, metalurgia, metalmecánica y mecánica del automotor.

Otros conceptos importantes son:

- **Segregación vertical:** menos mujeres que hombres en puestos de decisión, también se habla del “techo de cristal”. Esto está generalmente asociado a dificultad para conciliar porque las tareas domésticas, de cuidado, trabajo reproductivo no están repartidas en forma equitativa.
- **Brecha salarial:** a mismo trabajo y responsabilidades los hombres perciben en promedio un sueldo superior al de las mujeres. Según el INDEC, las mujeres se sitúan mayoritariamente dentro del grupo de menores ingresos y son quienes reciben en mayor medida las ayudas sociales como la AUH. Del total de mujeres ocupadas, un 35% lo está en condiciones informales. Tanto en el grupo de asalariados registrados como en el de no registrados (con sus limitaciones estadísticas) hay una brecha salarial de entre 20% y 35% en favor de los hombres.
- **Subrepresentación sindical:** las más de 1.2 millones de trabajadoras afiliadas a organizaciones sindicales representan un tercio del total de afiliados, pero esta proporción no se ve reflejada en las conducciones sindicales (solo 18% de los cargos directivos son ocupados por mujeres, y solo un 5% de los sindicatos está dirigido por una mujer) ni en la agenda de temas de discusión gremial. La subrepresentación se corresponde con la invisibilización de las problemáticas específicas de trabajadoras y diversidades de género en el ámbito laboral. Con el s. XXI se advirtió la llegada de cambios al movimiento sindical, como la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva, la creación de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (2006), la Ley de cupo sindical (2002) o el surgimiento de movimientos feministas al seno de las organizaciones sindicales con nuevos discursos y prácticas.¹

IV. RIESGOS LABORALES Y GÉNERO

En las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres (servicios, comercio, cuidados), los riesgos más frecuentes son posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres (industria, construcción, agro, minería) predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos

¹ RODRIGUEZ, Tania (2019).

con un peso elevado. Las estadísticas de accidentabilidad y muertes indican que son mayoritariamente trabajadores hombres quienes sufren accidentes mortales, graves o incapacitantes (debido a la segregación horizontal hacia actividades de más alto riesgo).

A modo de ejemplo, el informe de la SRT reportó para el primer trimestre 2020 (sin casos COVID-19) que un 73% de los accidentes de trabajo fueron sufridos por varones, contra el 27% de accidentadas mujeres. El porcentaje de casos con secuelas incapacitantes en la población masculina (5,2%), duplicó al de la femenina (2,6%). Y los siniestros mortales fueron 109 casos de varones y 3 de mujeres (debido exclusivamente a accidentes en el trayecto laboral).

El diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado siguiendo un modelo masculino de trabajador.

- Muchas herramientas manuales de trabajo se diseñaron con parámetros anatómicos masculinos.
- La organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades relacionadas con el entorno familiar. Las mujeres siguen efectuando la mayor parte del trabajo no remunerado del hogar y el cuidado de los hijos y familiares. Esto se añade a su carga diaria de trabajo y puede suponer una presión adicional (“doble presencia”).
- Los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas, estrés térmico o exigencias físicas no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta pueda ser diferente entre las mujeres y los hombres, aunque éstos difieren notablemente en estructura ósea, distribución de la grasa corporal, función endocrina o sistema inmune.

Al analizar la salud laboral de las mujeres resulta evidente que hay ameritan una protección especial en situación de embarazo y lactancia (en gran medida cubierto por las leyes). Sin embargo, también debemos considerar que:

- La segregación horizontal determina que los varones desempeñen trabajos más riesgosos y sufran en mayor medida accidentes (casos visibles y que se registran).
- Pero, las ocupaciones de las mujeres tienden a exponerlas mayormente a riesgos que dan lugar a enfermedades profesionales. En estos casos el acceso a información es menos fiable ya que hay margen para la subdeclaración, las enfermedades tardan en manifestarse, la trabajadora puede no asociar la patología a una exposición laboral, hay enfermedades que no se consideran profesionales, etc.
- Ante la falta de datos completos, a nivel internacional se realizaron estimaciones para dimensionar el impacto de las enfermedades laborales. Un estudio de la mortalidad en diferentes países estimó que la mortalidad por enfermedades laborales era entre 5 y 20 veces superior a la causada por accidentes de trabajo.

Las patologías más frecuentes en las mujeres son los trastornos músculo esqueléticos (TME) y las patologías mentales, aunque muchas de ellas no estén reconocidas como enfermedad profesional. La encuesta de condiciones de trabajo europeas determinó que los 10 trastornos más frecuentes entre mujeres son dolor de espalda (lumbar primero y cervical segundo), dolor muscular, fatiga, estrés, dolor de cabeza, irritabilidad, lesiones, problemas para dormir, ansiedad y problemas visuales.

Riesgos ergonómicos

La ergonomía implica una perspectiva de género, porque postula la adaptación del puesto de trabajo a la persona, entendiendo la gran variabilidad de características de las personas trabajadoras.

Gran cantidad de tareas carecen de diseño ergonómico y se diseñaron décadas atrás pensando en los hombres y sus medidas antropométricas. Actualmente las mujeres representan ya casi el 50% de la fuerza laboral de muchos países e ingresaron en áreas anteriormente exclusivamente desarrolladas por hombres. Esta realidad genera demandas físicas que exceden las capacidades de las personas trabajadoras produciendo fatiga, disconfort o dolor. Además, las mujeres deben adaptarse a los lugares de trabajo existentes, realizando posturas forzadas (estáticas, extremas o asimétricas). Finalmente, las mujeres en general tienen menos fuerza muscular que los hombres por lo cual ciertas tareas pueden representarles un sobreesfuerzo.

Por las ocupaciones que tienen, las mujeres están mayormente expuestas a riesgos ergonómicos que generan TME. Nos referimos a tareas que implican posturas forzadas, movimientos de repetición, manipulación manual de cargas, o una combinación de éstas sin pausas para la recuperación muscular. Las patologías asociadas pueden ser síndrome del túnel carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias.

Las medidas preventivas pasan por el diseño y la adaptación de lugares de trabajo, equipos, herramientas, EPP y ropa de trabajo. Al diseñar un puesto de trabajo de cualquier entorno laboral hay que tener presentes las diferentes dimensiones corporales de las mujeres y los hombres.

Al aplicar la ergonomía al diseño de los puestos obtendremos:

- Lugares de trabajo con dimensiones adecuadas para que las personas no tengan que adoptar posturas forzadas de espalda o extremidades, o se vean obligadas a hacer alargamientos forzados de los brazos.
- Prevención del riesgo de manipulación manual de cargas (con independencia del género). La medida genérica de prevención es la incorporación de medios mecánicos facilitadores de la tarea.
- EPP y ropa de trabajo adaptados a proporciones masculinas y femeninas.
- Organización de las tareas y ritmos, intercalados con rotaciones y pausas, proporcionando tiempo para recuperar y oxigenar los diferentes grupos musculares implicados en el trabajo.
- Formación: en hábitos posturales generales y para el puesto específico, ejercicio físico equilibrante, estiramiento de la musculatura que se utiliza en la tarea.
- Evaluación de riesgos y recolección de datos incorporando la variable de género (para conocer la relación con los límites fisiológicos y biomecánicos aceptables).

Agentes físicos, químicos y biológicos

Los agentes físicos (choques, vibraciones, movimientos, ruidos, radiaciones, temperaturas extremas, ambientes sometidos a presión), químicos y biológicos están presentes en numerosas actividades. Ahora bien, hombres y mujeres se ven afectados de manera diferente. Por un lado, hay que considerar la segregación horizontal y vertical que condiciona el tipo de afecciones más frecuentes en los hombres y las mujeres de manera diferenciada. Por otro, la misma exposición puede tener efectos diferentes según el género de la persona trabajadora. Además, todos los agentes presentan riesgos adicionales durante el embarazo y la lactancia.

Algunos sectores económicos con alta participación de mujeres conllevan la exposición a **agentes químicos**, que en general pueden producir dermatitis, asma, cáncer o efectos neurológicos. Nos referimos al sector salud (glutraldehído, formaldehído, látex), limpieza (productos de limpieza y disolventes), tareas en peluquerías (champús, disolventes y tinturas capilares), gastronomía (humo de tabaco ajeno), y las industrias cosmética (tintes capilares, formaldehído) y alimenticia (material orgánico vegetal).

Existen miles de agentes químicos y constantemente se desarrollan nuevos, por eso el estudio de los niveles de exposición y los efectos sobre la salud está en permanente avance. Estos estudios, en general, no incorporan una perspectiva de género como para determinar si las mujeres se ven afectadas en forma diferente a los

hombres. Algunas patologías asociadas, como el cáncer, son de aparición tardía y la mayor inestabilidad laboral de las mujeres dificulta su rastreo.

Yendo a los **agentes físicos**, el más común es el ruido y afecta en general más a los hombres por su participación en industria, construcción y minería. Algunas tareas feminizadas en la industria alimenticia y textil también están expuestas a ruido. También las mujeres que trabajan en la industria (cadenas de montaje) pueden estar expuestas a las vibraciones de mano-brazo por el uso de herramientas. En cambio, la exposición a vibraciones de cuerpo entero (conductores) no es frecuente en mujeres.

El estrés térmico en relación a las mujeres se evidencia en lavanderías, cocinas, invernaderos e industria procesadora de alimentos. Existen pequeñas diferencias entre hombres y mujeres en relación con su capacidad de reacción al frío o al calor (debidas a superficie corporal, relación entre peso y altura, cantidad de sudor y el grosor de la capa de grasa cutánea) motivo por el cual los hombres a menudo tienen una mayor tolerancia a los ambientes fríos y secos, mientras que las mujeres a menudo toleran mejor los ambientes calurosos y húmedos.

No hay estudios que evidencien que ruido, vibraciones o estrés térmico afecten en forma diferente a hombres y mujeres.

Los **agentes biológicos** incluyen tanto los agentes vivos (bacterias, virus, parásitos y hongos) como los productos derivados de éstos (micotoxinas y endotoxinas). Están presentes en múltiples sectores económicos, algunos de ellos altamente feminizados, tales como la industria alimenticia, la salud (fluidos corporales, pinchazos) y los servicios (tareas de atención al público están expuestas a enfermedades infecciosas transmitidas por bacterias o virus, personas que trabajan con niños; sin embargo estas enfermedades no son consideradas profesionales).

Riesgos psicosociales

En relación con la exposición a riesgos psicosociales, las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas (rápidas, repetitivas, con pauta concreta), obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; además, sufren discriminación, acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres. Tengamos en cuenta que, en general el hecho de ocupar un puesto de trabajo más cualificado se asocia a una menor exposición a riesgos de todo tipo.

Los riesgos psicosociales no sólo afectan a las mujeres. Veamos cómo impactan sobre los varones:

- La relación entre la responsabilidad del sostén económico familiar que la división sexual del trabajo otorga a los hombres tiene consecuencias sobre su salud mental.
- Los varones que trabajan en ocupaciones menos cualificadas y con carga de familia son quienes más sufren el impacto de la inestabilidad y el desempleo en su salud psicosocial.
- Las largas jornadas laborales, que son más frecuentes entre los hombres, se asocian a un amplio abanico de problemas de salud, como hipertensión, trastornos cardiovasculares, reducción de la tolerancia a la glucosa, trastornos músculoesqueléticos (TME), estrés, accidentes laborales, depresión o fatiga.

Uno de los factores de riesgo psicosocial es la doble presencia, que se da cuando recaen sobre la misma persona las responsabilidades del trabajo asalariado y doméstico (al menos la mayor parte de éste). Según el INDEC las mujeres siguen dedicando el doble de horas por día a las actividades domésticas y al cuidado de familiares que los varones. Y, si bien entre las nuevas generaciones esto está cambiando, aún hay barreras legales e

institucionales (por ejemplo las licencias) que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar, y el reparto equitativo de tareas.

La exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia a enfermedades que van desde los trastornos cardiovasculares, mentales, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, músculo-esqueléticos, inmunitarios o endocrinos. En ocasiones, estas problemáticas no están encuadradas como enfermedad profesional lo cual dificulta su registración.

V. SALUD REPRODUCTIVA, EMBARAZO Y LACTANCIA

La Organización Mundial de la Salud define la salud reproductiva como *“una condición de bienestar físico, mental y social en los aspectos relativos al sistema reproductivo en todas las etapas de la vida. La salud reproductiva implica que las personas puedan tener una vida sexual satisfactoria y segura, la capacidad de tener hijas e hijos sanos y la libertad de decidir si quieren tenerlos, cuándo y con qué frecuencia”*. Es importante incorporar esta dimensión a la labor preventiva porque en las últimas décadas han aumentado los problemas reproductivos, tanto de hombres como de mujeres.

La Ley de Contrato de Trabajo argentina no prevé específicamente la evaluación de riesgos para las trabajadoras embarazadas ni la prohibición de emplearlas en condiciones de trabajo peligrosas. Esto es así, ya que contienen disposiciones generales en relación a la salud y la seguridad de las mujeres que trabajan (art. 175 y 176 Ley 20.744) indicando que no pueden ser empleadas en trabajos arduos, peligrosos o insalubres. Durante el embarazo y el período de lactancia, la ley prevé protecciones adicionales (prohibición de despido, prohibición de trabajar, licencias, etc) tendientes a preservar la salud de madre e hijo.

Durante el embarazo y la lactancia se producen cambios fisiológicos; además mujer y feto (y luego bebé a través de la lactancia) forman un ecosistema vulnerable a la exposición a determinados factores externos nocivos. La evaluación de riesgos debe tener en cuenta la salud de mujer y feto-bebé de manera dinámica, ya que las necesidades van variando a medida que avanza el embarazo.

- Durante todo el embarazo y lactancia evitar exposición a sustancias químicas mutágenas, teratógenas y cancerígenas, así como a las sustancias que producen alteraciones endocrinas y las radiaciones ionizantes (principio de precaución). Asimismo deben evitarse el trabajo en altura, en espacios confinados y en solitario.
- A medida que avanza el embarazo y cambian las dimensiones corporales, la agilidad y el equilibrio de la mujer trabajadora, tener en cuenta los movimientos y posturas forzadas, el trabajo en espacios reducidos, la adaptación del puesto al volumen abdominal (la mayor distancia entre la persona y el plano de trabajo, debido al volumen del abdomen, produce posturas forzadas y dolor de espalda). Permanecer sentada mucho tiempo, supone para la embarazada mayor riesgo de trombosis, embolia, dolores (especialmente en región lumbar), edemas (especialmente en miembros inferiores). Otro riesgos a evitar es la bipedestación (cuando la embarazada permanece de pie mucho tiempo, esto favorece la congestión periférica y puede dar lugar a vértigos y, eventualmente, parto prematuro).
- Todas las personas trabajadoras deben tener acceso a zonas de descanso y sanitarios adecuados, así como también a alimentación e hidratación según sus necesidades de salud. Esto se vuelve especialmente importante durante el período de embarazo y lactancia.
- Al reintegrarse al trabajo, es conveniente contar con instalaciones apropiadas para la extracción segura de leche y su almacenamiento (lactario).
- Los equipos, herramientas, ropa de trabajo y elementos de protección personal no están diseñados - generalmente- para ser utilizados por mujeres embarazadas. El cambio en las dimensiones físicas puede

hacer que los equipos no sólo sean incómodos, sino también inseguros por no ajustarse debidamente o por reducir la movilidad, destreza o coordinación de la trabajadora.

VI. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres define a la violencia de género como *“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”*. Puede manifestarse en forma física, sexual, psicológica, económico / patrimonial, o simbólica. Las causas de este tipo de violencia hacia las mujeres en el trabajo están asociadas a las desigualdades estructurales de género, presentes en el ámbito laboral, las relaciones de trabajo o la cultura organizativa.

Uno de sus tipos más frecuentes es el acoso sexual, que se define como comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidador, degradante u ofensivo. Puede darse en forma vertical (ascendente / descendente) u horizontal, dentro del lugar y horario de trabajo o fuera de ambos si guarda relación con el trabajo (ej. viajes). Es un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe. La falta de intencionalidad del acosador no lo exonera en ningún caso de responsabilidades. El acoso puede manifestarse de manera leve, pero también puede agravarse y provocar graves consecuencias en la salud de la persona acosada y en su entorno productivo.

La discriminación y violencia de género también puede producirse a raíz de la orientación sexual y la identidad de género de las personas. Nos referimos a las dificultades que enfrentan las personas del colectivo LGTB (lesbianas, gays, trans, bisexuales) tanto en el acceso al trabajo, como en la cotidianidad del mismo (lenguaje y “bromas” ofensivas, menores oportunidades, prejuicios, acoso, etc).

La prevención del acoso pasa por tres frentes:

- Prestar atención a los grupos vulnerables: mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que acceden por primera vez a sectores o puestos tradicionalmente ocupados por hombres, mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo, mujeres con discapacidades, mujeres inmigrantes o de minorías, mujeres con trabajos eventuales, personas LGBTIQ (sumado a primer empleo, eventual, minoría).
- Romper el aislamiento de las víctimas.
- Romper el silencio (de la persona acosada y de los eventuales testigos).

La herramienta para gestionar esto es el Protocolo de Prevención de la Violencia de Género.

VII. PREVENCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Por todas las situaciones que fuimos repasando en los puntos anteriores, podemos concluir que adoptar un enfoque neutral a los géneros en la evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas entraña el peligro de infravalorar los riesgos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras.

Una política de prevención con enfoque de género parte de tres preguntas:

- ¿En mi organización se analizan las condiciones de trabajo y los riesgos teniendo en cuenta el género (por ejemplo, se llevan las estadísticas de salud y siniestralidad incorporando la variable de género)?
- ¿En mi organización las medidas de prevención tienen en cuenta el género (por ejemplo el diseño de puestos o la elección de elementos de protección personal)?
- ¿En mi organización, las mujeres trabajadoras participan en la discusión y diseño de medidas preventivas para sus tareas?

Si respondemos que no a alguna de las tres preguntas, podemos comenzar a cambiar:

- Visualizar las condiciones de trabajo y salud laboral de las mujeres es el punto de partida para enriquecer las actividades de prevención. Para eso, los instrumentos de evaluación para analizar las condiciones de trabajo, los riesgos y la salud laboral deben ser sensibles a las diferencias de sexo y a las desigualdades de género. Los datos y los análisis deben presentarse por sexo.
- Las prácticas de prevención deben tener en cuenta el conjunto de puestos de trabajo y valorar el conjunto de los riesgos (de seguridad y de salud, higiénicos, ergonómicos y psicosociales).
- La participación de las mujeres (en el comité mixto de higiene y seguridad o en otros espacios) es imprescindible para poder hacer una correcta prevención.

Yendo más allá de la labor propia del prevencionista, e interactuando con el servicio médico, la comisión gremial, recursos humanos o la dirección de la organización también se pueden abordar los siguientes puntos²:

- Indagar acerca de los estereotipos de género que tienen asociadas las tareas y los puestos en nuestro lugar de trabajo (ejemplo: “*la operación de esta máquina es una tarea de hombres porque hay que tener conocimientos técnicos*”, “*las mujeres atienden mejor al cliente porque son más amables*”). Realizar actividades de equipo para visibilizar estos estereotipos y sesgos y poder repensar los puestos de trabajo (adaptándolos a las necesidades y características de hombres y mujeres).
- Revisar el convenio colectivo y las políticas de la organización con una mirada de género y haciendo hincapié en estos puntos: disposiciones explícitas para la conciliación entre vida familiar y trabajo para varones y mujeres; condiciones de acceso, permanencia y posibilidades de crecimiento; disposiciones sobre salarios; definiciones sobre la protección de la salud y seguridad en el trabajo.

Comencemos, entre todos, a dar los primeros pasos para promover condiciones de trabajo más sanas y seguras que redunden en un mayor bienestar para todas las personas trabajadoras.

² Este documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y agencias internacionales contiene ejercicios y preguntas guía para trabajar estos temas: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/igualdad-de-g%C3%A9nero/WCMS_452859/lang-es/index.htm

BIBLIOGRAFIA

ASTUDILLO CORNEJO, Pamela y Carlos Ibarra Villanueva (2014) “La Perspectiva de Género, Desafíos para la Ergonomía en Chile: Una Revisión Sistemática de Literatura”. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100006

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013) “Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”. Santiago de Chile.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Estadísticas de violencia de género en Argentina <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/informacion-estadistica>

Estudios, informes y estadísticas de equidad de género y trabajo: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/estudios>

GENERALITAT DE CATALUNYA. Departament de Treball (2010) “10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género”. Barcelona.

GUEDES, Florencia et. al (2015) “Comprometidos con la igualdad de género. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”. AULAS Y ANDAMIOS, MINISTERIO DE TRABAJO, NACIONES UNIDAS ARGENTINA. Buenos Aires.

ISTAS – Centro de información sobre Trabajo, Trabajadores y Colectivos / Mujeres y Hombres <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/mujeres-y-hombres>

JUNTA DE CASTILLA Y LEON e IBERMUTUAMUR (2004) “Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género”. Castilla y León.

MINISTERIO DE TRABAJO (2016) “Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales”. Argentina.

Ministerio de Trabajo (2017) Las mujeres en el mundo del trabajo.
http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/DocumentoDEGIOT_Sep2017.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO. Serie “Igualdad de oportunidades” Número 2. Derechos laborales de mujeres y varones.
http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf

OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (2017) “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales”. País Vasco.

RODRIGUEZ, Tania (2019) “Politicidades múltiples. Trabajo, organización y géneros” en Revista BORDES.
<https://revistabordes.unpaz.edu.ar/politicidades-multiples-trabajo-organizacion-y-generos/>

SRT (2020) Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo. 1er trimestre 2020.
<https://www.srt.gob.ar/estadisticas/genero/Informe%20Situaci%C3%B3n%20de%20Genero%201er%20Trimestre%202020.pdf>