

Artículo original

La transversalidad del género en la Prevención de Riesgos Laborales

Trazabilidad editorial

Recepción:	04-07-2012
Revisión por pares:	16-08-2012
Aceptación final:	20-09-2012

Correspondencia

Rocío de Diego Cordero
Correo Electrónico: rodediego@gmail.com

Autores

De Diego Cordero, R
Enfermera del Trabajo
Mutua Fraternidad-Muprespa
Sevilla

Resumen

Plantear el hecho de tener en cuenta una mirada desde las corrientes de género en la Prevención de Riesgos Laborales puede, en un principio, parecer algo cuanto menos atrevido. No obstante, desde la década de los años cincuenta del pasado siglo, se está teniendo en cuenta la perspectiva de género como una transversal que se encuentra intrínsecamente unida no sólo a la vida social, cultural, familiar, sino también laboral de los individuos.

Palabras clave: género, prevención, comportamiento laboral, riesgos específicos.

Abstract

Discuss the fact of taking a view from gender currents in Health and Safety into account may seem a bit daring. However, since the fifties of last century, the gender perspective as a mainstreaming which is deeply related not only to social, cultural and family life, but also to individuals' working life is being considered.

Keywords: gender, prevention, work behavior, specific risks.

Introducción

Si entendemos “género” como un constructo social que pone de manifiesto las convenciones culturales, los roles y los comportamientos sociales que diferencian a las mujeres y los hombres y, por tanto, intenta diferenciar el sexo biológico de la forma en que la sociedad construye

el “ser hombre” o “ser mujer”, podemos inferir, por tanto, que esos comportamientos diferenciadores que determinan el género al que cada individuo pertenece están imbricados, de manera inevitable, con el comportamiento laboral, y por ello, al igual que existen diferencias entre géneros, existirán “distintos comportamientos laborales”.

El seguimiento de esta línea es lo que ha llevado a plantear al género como un aspecto más a tener en cuenta en la prevención, pues, al igual que los aspectos sociales, económicos, culturales... influyen en ella, el género también determina el análisis de esta realidad laboral, un análisis que debe perseguir la consecución de la eficacia de las medidas adoptadas en este campo.

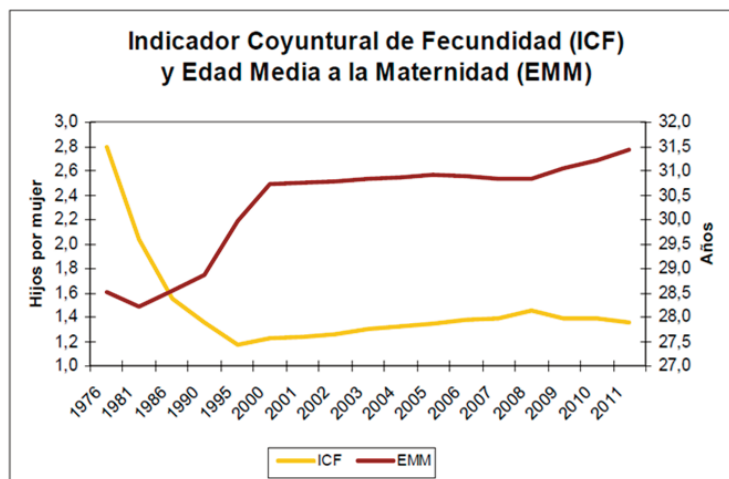
Material y métodos

Para poner en relación algunos de estos aspectos que de alguna manera conforman el género, han sido revisados datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) referentes al año 2011, en el que pueden verse algunos de los aspectos que entran en juego y que influyen de manera directa o indirecta.

Si nos fijamos en el *Movimiento Natural de la Población* y en los *Indicadores Demográficos Básicos* publicados por el INE referentes al año 2011, obtenemos datos como una reducción en el número de nacimientos al 3,5% durante 2011; una elevación en la edad media de la maternidad hasta 31,4 años y un descenso a 1,35 hijos por mujer. Esto lleva inevitablemente a un descenso en la natalidad del 3,5% respecto a 2010.

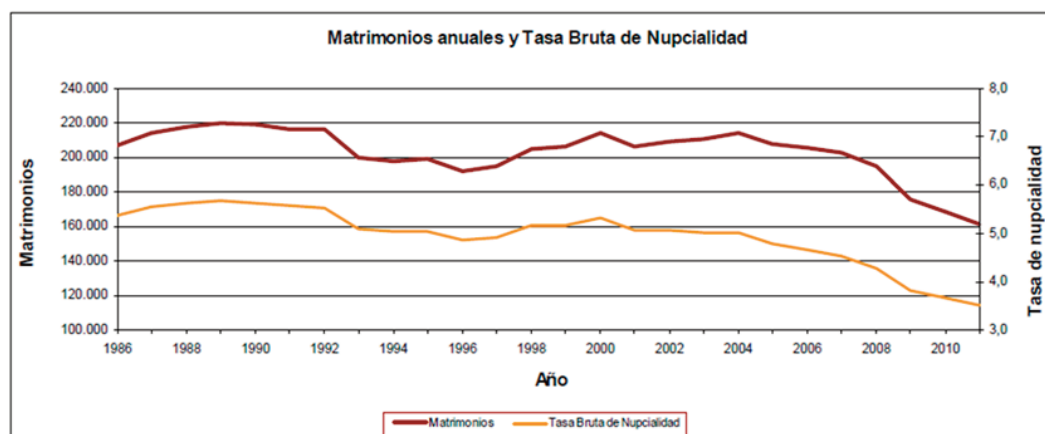


Figura 1. Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF) y Edad Media de la Maternidad (EMM). Fuente: INE



Otro aspecto relacionado es el de la nupcialidad, que también ha experimentado un descenso del 4,4 % respecto a 2010. La edad media al matrimonio se estimó en 36,1 años para los hombres y 33 años para las mujeres.

Figura 2. Matrimonios anuales y Tasa Bruta de Nupcialidad. Fuente: INE



De estos datos puede deducirse el cambio en el concepto de género que ya viene produciéndose hace años y que lleva al planteamiento de aspectos como los que se esbozan en este artículo.

Cambios en el estado civil, por ejemplo, y un aumento en la edad de contraer matrimonio, suponen cambios sociales que van a influir en todos los ámbitos y que deben tenerse en cuenta si queremos conseguir una perspectiva holística y global, dado que esto influye en el desarrollo de la persona y por tanto en otros ámbitos como el laboral. Esta citada tendencia de las últimas décadas a retrasar la edad de contraer matrimonio así como de tener hijos, está estrechamente unida al desarrollo profesional y laboral de los individuos; tener un trabajo estable y un salario fijo son dos cuestiones muy valoradas a la hora de plantearse estos cambios, unido al tiempo de dedicación a los hijos y a la conciliación de la vida familiar, entre otros.

Esto nos lleva a un escenario laboral distinto cada vez; se nos presenta otro “mapa”: trabajadoras embarazadas cada vez mayores; cambios en el patrón de comportamiento de los individuos provocados por la búsqueda de la adecuación a horarios escolares, familiares; compati-

lización con segundos o terceros empleos; disminución de la disponibilidad de los trabajadores a flexibilidad espacial y horaria, etc....

De manera que, teniendo en cuenta todo lo expuesto, parece evidente que la perspectiva de género sea algo a tener en cuenta en nuestro ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, un campo vivo y dinámico, y que debe seguir ajustándose a la realidad social.

Sectores específicos

Con idea de ayudar a ver de una manera más clara y práctica todos los conceptos planteados hasta ahora, se presentan a continuación, datos referentes a una observación centrada en sectores laborales (principalmente aquellos tradicionalmente unidos al cuidado), en el que la influencia del género se hace evidente.

Según la EPA (Encuesta de Población Activa), publicada por el INE correspondiente a los años 2009 y 2010, los ocupados por ramas de actividad se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 3: Ocupados por ramas de actividad (% respecto del total de cada sexo. Fuente: EPA. INE

	2010		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	2,5	5,5	2,5
B. Industrias extractivas	0,4	0,0	0,4	0,0
C. Industria manufacturera	17,2	7,4	17,6	7,8
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,6	0,2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,0	0,2	1,1	0,2

F. Construcción	14,7	1,7	16,4	1,8
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,3	17,6	13,9	18,1
H. Transporte y almacenamiento	7,2	2,0	7,0	2,0
I. Hostelería	6,1	9,1	6,0	9,5
J. Información y comunicaciones	3,4	2,0	3,2	2,1
K. Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	2,5	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,5	0,4	0,6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	5,1	4,1	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,8	6,1	3,7	6,2
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	7,9	7,2	7,6	6,8
P. Educación	3,9	9,5	3,8	9,2
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,0	12,9	2,9	12,3
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	1,7	1,6	1,6
S. Otros servicios	1,2	3,2	1,2	3,4
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	8,4	0,6	8,0
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0

Aunque bien es verdad que hay otros sectores en los que la cifra de mujeres supera a la de hombres, donde más se acusa la diferencia es en las actividades relacionadas con la sanidad y aquellas referidas al trabajo doméstico.

Resultados

Analizando ésto desde una perspectiva de género, podemos ver que estos “sectores laborales feminizados” están íntimamente relacionados con lo que científicos sociales como Comas, D., Moreno I. o Palenzuela, P., ya apuntaban en la década de los noventa, y es que las representaciones ideológicas influyen en la forma en que las personas se integran en el mercado de trabajo, modelando sus preferencias por determinadas ocupaciones. Por lo tanto, incorporarse a estos sectores se debe a determinantes como:

- La vinculación entre el cuidado y la ayuda social como prácticas unidas a los contenidos que explican lo femenino, y cómo esto ha desembocado en una progresiva profesionalización de dichas prácticas.
- Perfiles académicos y profesionales demandados –psicólogos, trabajadores sociales, educadores..., que se caracterizan por una mayor presencia de mujeres, por esa relación también con el cuidado y la ayuda.
- Intereses personales con los que las mujeres se incorporan al mercado laboral, que les llevan a preferir desarrollar su actividad laboral en este tipo de empresas y actividades, pese a que constituyan a veces empleos de peor calidad y peor remunerados. El “prestigio social” de este tipo de empleos unido a la consideración del salario femenino como una “aportación secundaria y de menor importancia” con respecto al masculino (principal sustento) son algunas de las razones que justifican esta supremacía femenina.

Discusión

La medicina del Trabajo

Dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, la especialidad de Medicina del trabajo, contempla las diferencias entre hombres y mujeres, aunque no en la totalidad de los aspectos que entran en juego cuando nos referimos al género ya que estas diferencias están basadas casi exclusivamente en rasgos biológicos que pueden influir en la exposición a determinados riesgos y por ende, en el daño a la salud provocado por los mismos.

Basados en estas diferencias biológicas, se conocen cifras de morbi-mortalidad diferentes entre hombres y

mujeres, que ponen en evidencia las diferentes respuestas existentes frente a los estímulos, y por ello, frente al desarrollo de enfermedades. Así, enfermedades como la osteoporosis, cáncer de mama e incluso fracturas, muchas de ellas relacionadas con el sistema endocrino, son más comunes en mujeres que en hombres, por no mencionar las específicamente relacionadas con embarazo, parto o lactancia.

Sin embargo, no hay protocolos específicos que diferencien entre hombre y mujer en el ámbito de la Vigilancia de la Salud, tan sólo algunos elementos diferenciadores basados en las diferentes características anatómicas y fisiológicas entre sexos, algo que sigue muy lejos de lo que supone contemplar la realidad desde una perspectiva de género.

Bien es verdad, que en el plano del embarazo, parto y lactancia, los profesiones de la salud laboral contamos con unas pautas que nos ayudan a evaluar los riesgos, vigilar a la salud, adaptar los puestos, etc... pero la base de todo ellos está en “problemas fisiopatológicos”, causados por agentes, perfectamente detallados en un listado, que puede encontrarse en el Anexo VII de las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, publicado por el INSHT, el pasado año 2011.

Sin embargo, como hemos visto, numerosos son los factores que intervienen y que no son tenidos en cuenta.

Quizá tengamos los sanitarios que empezar a crear herramientas que permitan cada vez más, abordar todos esos factores que se nos están quedando por el camino.

Como conclusiones, comentar que actualmente, como se ha expuesto, las diferencias entre géneros no van más allá de las diferencias biológicas, no atendiendo a otros aspectos que condicionan la vida de los trabajadores y trabajadoras y que, por tanto, influyen de manera directa en su actividad laboral, y por extensión, en la Prevención de los Riesgos Laborales.

Apostando por llevar a cabo una prevención específica e individual que condicione a su vez la implantación de medidas preventivas adaptadas a cada caso particular, debemos esforzarnos por conocer otros aspectos de la población trabajadora con idea de conseguir una visión holística, integradora y real, dando un paso más en nuestra disciplina. Y quizá tomar en cuenta la perspectiva de género sea un buen comienzo.

Bibliografía

1. INE Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos. En prensa 2012.



Enfermería del Trabajo 2012; II: 248-253

De Diego Cordero, R

La transversalidad del género en la Prevención de Riesgos Laborales

253

2. INE EPA (Encuesta de Población Activa) años 2009 y 2010. España; 2011.

3. Comas, D, Trabajo, Género y Cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. España: Icaria; 1995.

4. Moreno, I, Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. España: Escuela Universitaria de Relaciones Laborales; 1997

5. Palenzuela, P, Trabajo, Objeto de estudio de la antropología. En: VII Congreso de Antropología Social Simposio III. Zaragoza 16-20 de septiembre de 1996. Aragón: Instituto aragonés de antropología 1996.p 215.

6. INSHT Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. España: INSHT; 2011

7. Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26, modificado por la Ley 39/99). BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995.

8. Ley 39/99 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE n 266 de 6 de noviembre de 1999.

9. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (transpuesta en su mayor parte por la LPRL).

