

Riesgos emergentes en el trabajo
de las mujeres:
Impacto en la salud y orientación
de medidas preventivas

Dr. Luis Guillermo Seoane
OPS/OMS Venezuela

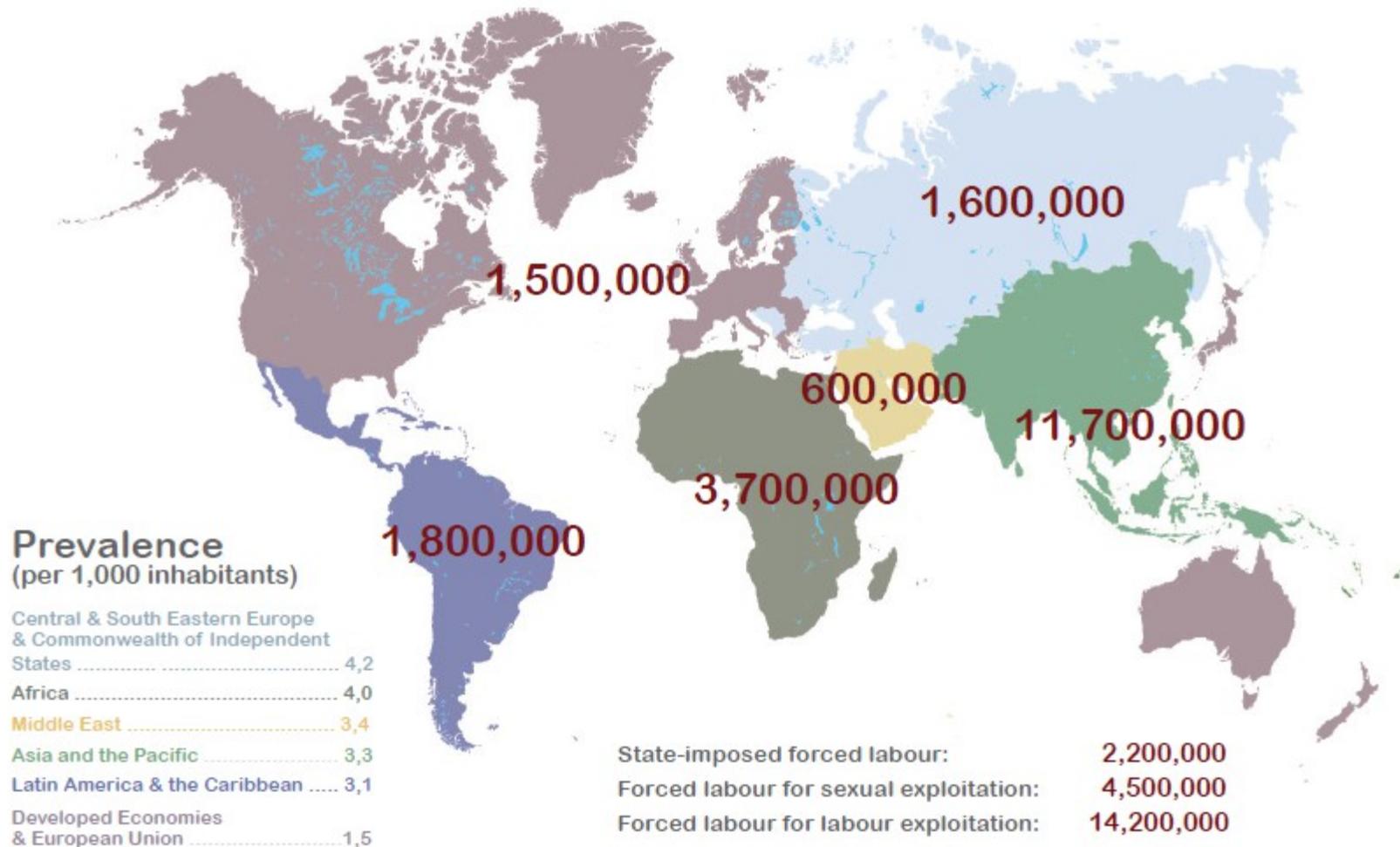
Antecedentes

- ✓ Alrededor del mundo, las mujeres están en desventaja en comparación con los hombres en diferentes esferas de la sociedad; sus problemas han carecido de visibilidad.
- ✓ El trabajo femenino no es una excepción. Las condiciones del trabajo de la mujer son menos investigadas, y sus problemas de salud son menos diagnosticados.
- ✓ Una visión general de las diferencias y las desigualdades en el trabajo y salud de mujeres y hombres, pone de relieve las cuestiones de importancia de las mujeres.
- ✓ Gobiernos, empleadores e investigadores deben considerar riesgos laborales diferenciados (M/ H)
- ✓ No se debe pasar por alto los riesgos y problemas de salud que son comunes en los puestos de trabajo de las mujeres.

TRABAJO FORZADO

Haciendo las inequidades visibles...

DATOS REGIONALES DE PERSONAS EN TRABAJO FORSOZO, 2012



MUJER Y TRABAJO

Haciendo las inequidades visibles...

→ Incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo:

De 47.3% en 2000 → a → 52.8% en 2010

→ LAC:

- Sus problemas se han hecho mas visibles, pero su mejora aun es limitada
- Las mujeres persisten en desventaja en relación a indicadores sociales y de desarrollo excepto en países con mejores ingresos.
- **POBREZA impide el acceso a la educación & entrenamiento**

MUJER Y TRABAJO

Haciendo las inequidades visibles...

Women's universal problems at work in LAC *

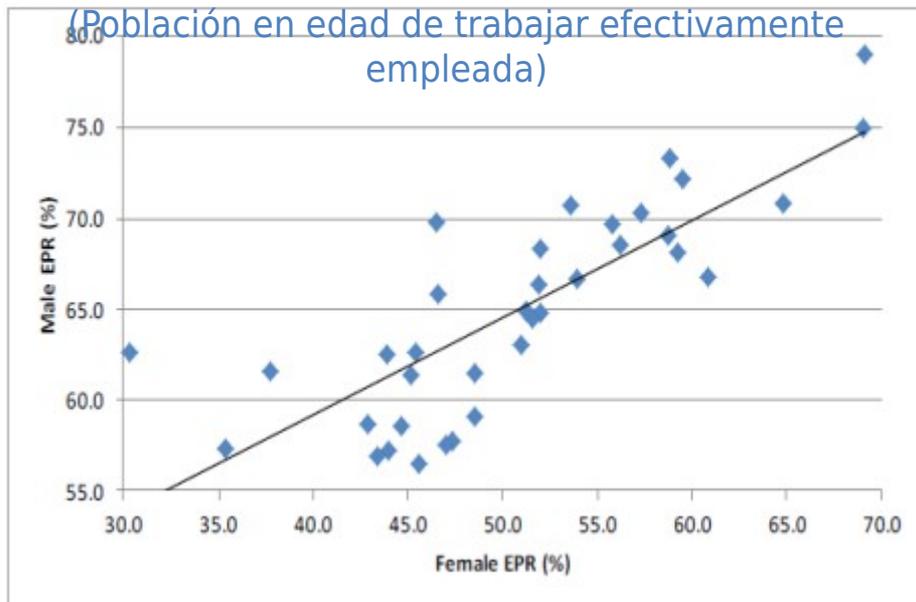
Category	Definition	Referenced Studies
1) <i>Occupational Segregation or work segmentation</i>	Women work in limited number of "traditional occupations" or stereotyped, earning less salary, low productivity and no social protection.	OIT 2011 Tendencias del empleo. Messing, K. & Ostlin, P. (Ed.) (2006) Gender equality, work and health : a review of the evidence. WHO
2) <i>Instability or lack of opportunity</i>	Women cannot reach labor stability; hired for short terms, partial time, no guaranties for sustainability. Job opportunities are preferably given to men.	Abramo, L (ed.) (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina
3) <i>Barriers to advancing or invisibles ceilings</i>	Women are retained in a job without chance of progress, due to work barriers built by work organization (goals, schedules, etc.), policies or managerial styles.	CIM (2011) Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. OEA
4) <i>Under-employment or unemployment</i>	If paid, salaries are below their skills and competencies, or ends confined to domestic services such as home caregiver, domestic servant, family care or others informal forms of work.	CIM (2011) Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. OEA
5) <i>Low or no salary</i>	Women's income s lower tan those of men (Average 75% in the formal economy), being the gap greater in higher levels of education; or no remuneration in the case of caregivers, in rural households or domestic servants.	OPS (2008) La economía invisible y las desigualdades de género.
6) <i>Sexual & psychological harassment & incidental violence</i>	Women will subsume to perpetrators due fearing to lose their job, or hide and tolerate other types of violent conditions (in-house) to void problems at work	CEPAL (2009) Ni una más! Del dicho al hecho: ¿Cuánto falta por recorrer? Únete a poner fin a la violencia contra las mujeres.
7) <i>Multiples loads</i>	Given by multiple roles women carry on at home, at work, with family, community, etc. and the difficulty to have them conceal	Borrell, C. y Artazcoz, L. (2007). Investigación en Género y Salud. SEE

*Based on the category of women's universal problems in LAC defined by Stellman y Mejia (2002)

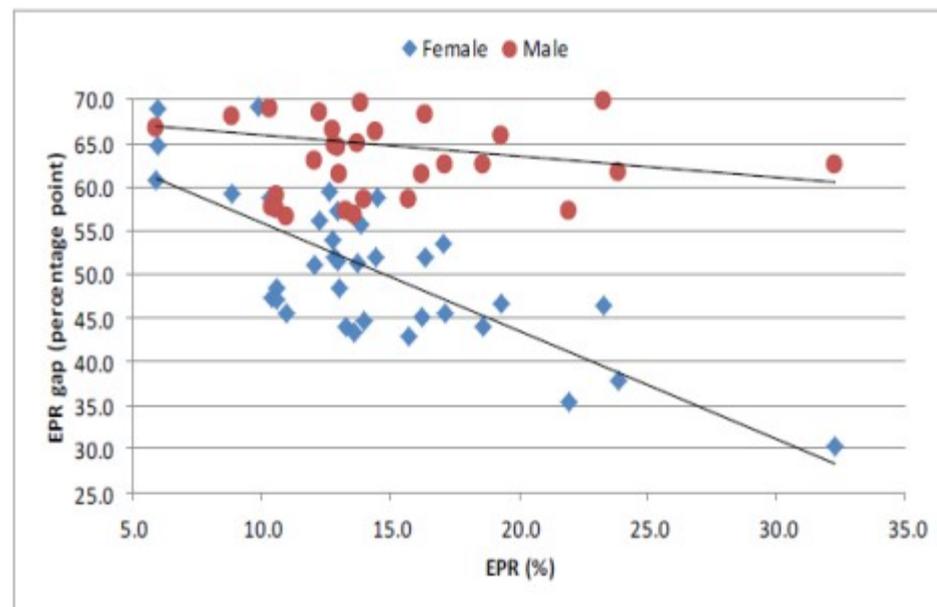
MUJER Y TRABAJO

Correlación entre tasas de empleo/población entre H y M en economías desarrolladas 2008

(Población en edad de trabajar efectivamente empleada)



Haciendo las inequidades visibles...

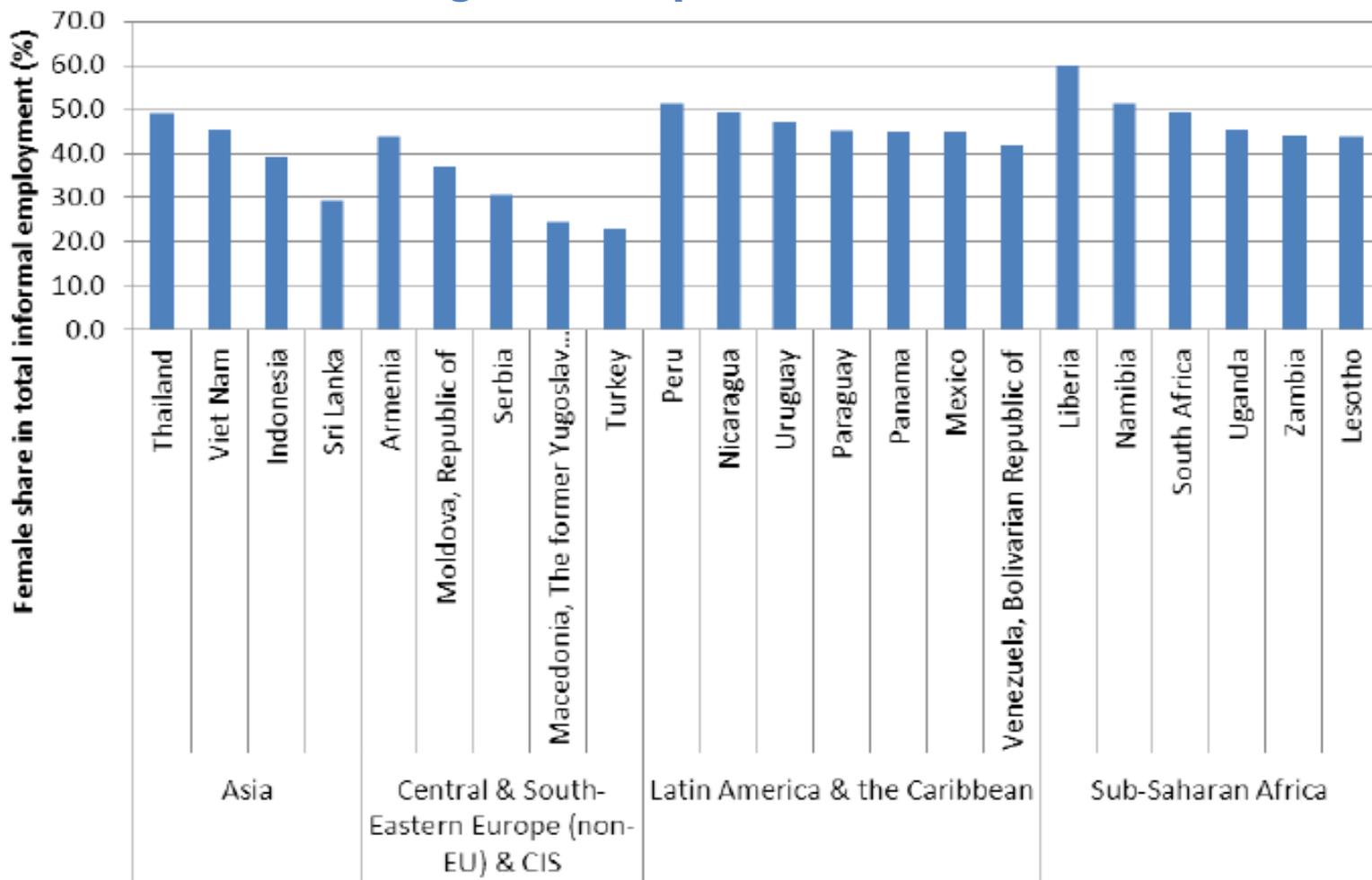


Brechas de las tasas de empleo/población entre H y M en economías desarrolladas 2008
(Población en edad de trabajar efectivamente empleada)

MUJER Y TRABAJO

Haciendo las inequidades visibles...

Proporción de mujeres en empleo informal total, por países y regiones disponibles 2009



Definiciones

- **La palabra sexo** - hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los hombres de las mujeres (éstas pueden estar determinadas por los genes y el ambiente). Por ejemplo...
- Por término medio, los hombres son más altos, pesan más y son más fuertes que las mujeres.
- El aparato reproductor de los hombres y el de las mujeres es distinto: los hombres pueden

Definiciones

- ✓ **La palabra género** hace referencia a las

Cosas que hay que hacer

Ser previsor: adoptar medidas preventivas frente a problemas

- ✓ Recopilar datos de riesgos y problemas de salud trabajadores de ambos sexos
- ✓ Evitar suposiciones sobre grupos de población en riesgo. Luchar contra los estereotipos entre los trabajadores por medio de campañas de información, sesiones de prácticas no sexistas.
- ✓ Tener en cuenta los posibles efectos diferenciales de los cambios propuestos en las mujeres y los hombres. Idear soluciones con equidad de género.
- ✓ Proporcionar formación adaptada a su tarea, que

Involucrar a los trabajadores

- ✓ A través de consultas y decisiones, en talleres o individuales.
- ✓ Fomentar la participación M/H de diferentes edades, idiomas, culturas y competencias en los programas de salud en el lugar de trabajo, con el fin de garantizar la equidad de los resultados.
- ✓ Incluir a todos los grupos ocupacionales (con jornada reducida, temporales y con contrato de obra y que estén de baja).
- ✓ Alentar a mujeres y trabajadores infrarrepresentados a participar en comités de salud, seguridad y gestión, a asumir funciones directivas, y ofrecer opciones reales.
- ✓ Definir métodos para recopilar y difundir información que tengan en cuenta la cultura —incluidas las normas en materia de género—, la alfabetización, la educación en el idioma dominante.
- ✓ Crear clima favorable que tomen en serio los intereses de la mujer.

Colaborar con las partes

Siempre que sea posible, colaborar con los sindicatos, las organizaciones comunitarias, los organismos públicos y los investigadores, con el fin de mejorar la salud de los trabajadores. Las mujeres han de estar representadas como partes interesadas

¿Qué pueden hacer los gobiernos?

La Política de salud ocupacional y la legislación en referencia a la igualdad de género se encuentran en dos categorías generales :

1. el tratamiento de diferencias debidas a sexo / biología , como en la protección de las mujeres trabajadoras embarazadas y en lactancia;
2. los mecanismos para el manejo de la discriminación , incluido el acoso sexual.

Si bien muchos países cuentan con una legislación para proteger el embarazo o la lactancia y para proteger a las mujeres de acoso sexual, muchos aún

¿Qué pueden hacer los gobiernos?

- ✓ Ampliar la legislación laboral para mujeres que garantice normas mínimas, contra discriminación, seguridad y salud (incluida la protección en salud reproductiva en el trabajo), indemnización en caso de lesión o enfermedad, acceso y calidad de la atención.
- ✓ La legislación no debe excluir la ocupación, la migración, la relación de empleo o la naturaleza del problema de salud.
- ✓ Extender la legislación laboral al sector formal e informal y domicilio privado.
- ✓ Evaluar la contribución del trabajo no remunerado mujeres /hombres, con atención salud;
- ✓ Adoptar legislación sobre maternidad, paternidad y cuidado de niños (incluyendo permisos ocasionales para las emergencias y la atención sanitaria) y prolongada enfermedad familiar.
- ✓ Facilitar el equilibrio entre trabajo y familia a través de programas públicos (servicios de guardería asequibles dentro y fuera del lugar de trabajo, clínicas abiertas después de las horas de trabajo para permitir a trabajadores buscar atención médica para ellos o sus hijos).
- ✓ Hay realidades económicas que perpetúan el trabajo infantil. Garantizar diferencias en salud
- ✓ Promover la integración económica y social de trabajadoras inmigrantes que favorezcan el reconocimiento de sus cualificaciones adquiridas previamente en su país a través de su lengua oficial. Promover y asegurar su acceso a servicios de salud.
- ✓ Asegurar que la legislación de programas y políticas identifiquen diferentes necesidades de

¿Qué pueden hacer los empleadores?

Los empleadores pueden pasar por alto riesgos y problemas de salud. Se carece o son inadecuados los programas de formación en salud ocupacional y seguridad. La falta de control y autoridad pueden afectar sus condiciones de trabajo. Hay pocas supervisoras o gerentes

- ✓ Garantizar que la legislación laboral, la salud y la equidad sea respetada
- ✓ Identificar y mitigar los riesgos en los puestos de trabajo tradicionalmente reservado a las mujeres.
- ✓ Garantizar el acceso de servicios de salud reproductiva en sus puestos de trabajo .
- ✓ Aumentar las iniciativas proactivas , por ejemplo, en el uso de instrumentos ergonómicos de sonido, para trabajadores que tienen que pedir modificaciones.
- ✓ Afrontar la violencia laboral, incluso cuando es verbal y la lesión es psicológica.
- ✓ Aumentar educación sistemática y formación de trabajadoras y de gerentes y supervisores equilibrando trabajo y familia , violencia y otras cuestiones con perspectiva de género.
- ✓ Establecer acuerdos del equilibrio trabajo-familia , arreglos de horario de trabajo flexibles
- ✓ Establecer guarderías para los niños durante horas de trabajo y después de la escuela , así como espacios designados para la lactancia materna
- ✓ Proporcionar atención médica y asesoramiento con servicios sensibles al género.
- ✓ Garantizar la participación de mujeres y hombres de manera equitativa y con igualdad

Los representantes de los trabajadores pueden

- ✓ Asegurarse que comités de mujeres trabajen con comités de salud y seguridad. Lograr

Lo que los investigadores pueden hacer

- ✓ Las cuestiones de salud y seguridad presentes en el empleo informal y flexible y en el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado);
- ✓ La salud física y mental de impagados con cuidados de salud
- ✓ El papel de la emigración o la inmigración en la formación de las mujeres y de los hombres en experiencias de salud ocupacional.
- ✓ El papel de las características socio- demográficas (género, etnia, ingresos, etc) como determinantes de la salud en el trabajo.
- ✓ El impacto de tecnologías en salud, incluida la salud reproductiva;
- ✓ El papel de las exposiciones acumulativas en el trabajo, en hogar y en la comunidad en la determinación de los resultados de salud para las mujeres y los hombres de diferentes grupos sociales ;
- ✓ El impacto de los problemas de salud ocupacional (salud , social , económico . etc) en los hombres y las mujeres .

Conclusiones

- ✓ Esta presentación destaca cuestiones claves y proporciona sugerencias para la

Conclusiones

- ✓ Garantizar condiciones mínimas de trabajo, salud, seguridad laboral y la retribución de todos los trabajadores sin que se produzcan situaciones de exclusión debido a la ocupación, la condición de migrante, la relación laboral o la índole de un problema de salud del trabajador
- ✓ Adoptar o ampliar la legislación en materia de permisos por maternidad, paternidad y cuidado de los niños y permisos por

Conclusiones

- ✓ Investigaciones sobre los riesgos y problemas de salud a que se enfrentan las mujeres trabajadoras.
- ✓ Algunos ejemplos son: los problemas de salud y seguridad presentes en el empleo informal y flexible, y en el empleo doméstico (remunerado y no remunerado); el papel de la migración de las mujeres y de los hombres respecto de la salud en el trabajo; y la

Conclusiones

- ✓ Los empleadores pueden cerciorarse de no pasar por alto los riesgos físicos y psicosociales, y los problemas de salud frecuentes en las ocupaciones de las mujeres, y mejorar la equidad de género en el ámbito de la promoción de la salud y de la salud comunitaria.
- ✓ Pueden adoptar una perspectiva de género en la formulación e implantación de políticas, programas o prácticas en los centros de trabajo,