



Salud y Seguridad en el Trabajo con Enfoque de Género

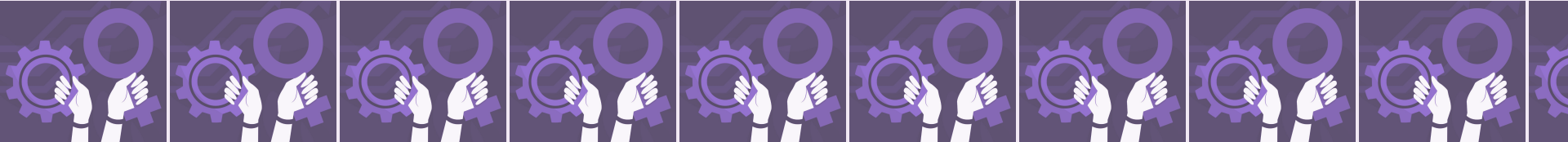
Daniela Alejandra Sosa Báez
Mg. Discapacidad, Fisioterapeuta
Grupo Guillermo Fergusson





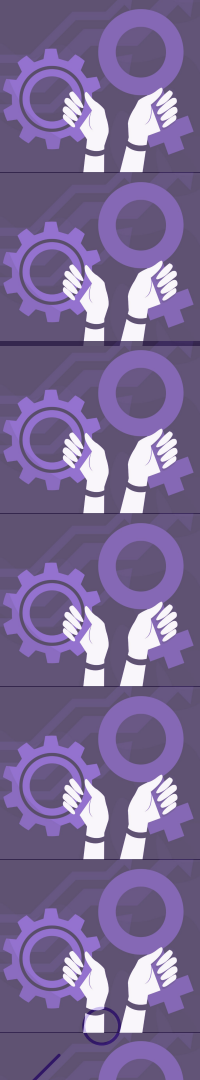
Contenido

1. Conceptos clave de género
2. Relación de SST género
3. Análisis de Datos (Actividad)
4. Género al trabajar por la salud y la seguridad de los y las trabajadoras
5. Cuáles podrían ser las acciones a desarrollar?
6. Cambio de Paradigma en las organizaciones sindicales



Sexo Biológico

Características biológicas y fisiológicas que distinguen a los hombres y las mujeres; por ejemplo, órganos reproductivos, cromosomas, hormonas



¿Se aprende a ser hombre y a ser mujer?

¿Qué regalos se nos hace al nacer a niñas y niños? ¿Son iguales las ropas que nos ponen?

¿Qué juegos y actividades se potencian en casa y en el barrio para las chicas? ¿Y para los chicos?

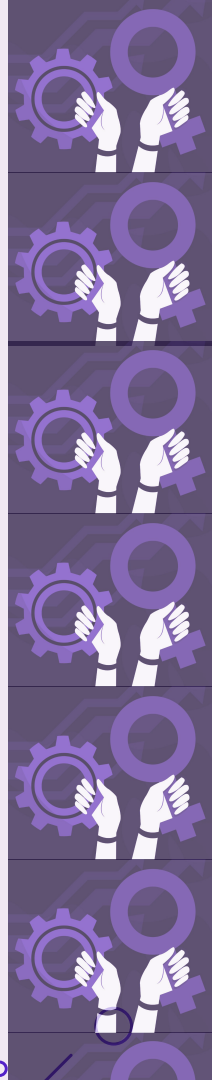
¿Qué tareas se nos asignan en la casa para ayudar durante la infancia y la adolescencia?

¿Qué imágenes aparecen en los libros de texto?

¿Quiénes culminan sus estudios en mayor número?

¿Quién goza de más libertad para moverse por la calle y los espacios públicos? 9 ¿Qué modelos de mujeres nos presentan en los medios de comunicación, en las telenovelas, en la publicidad? ¿Y de hombres?

¿Quién tiene más facilidad para entrar en el mercado laboral?



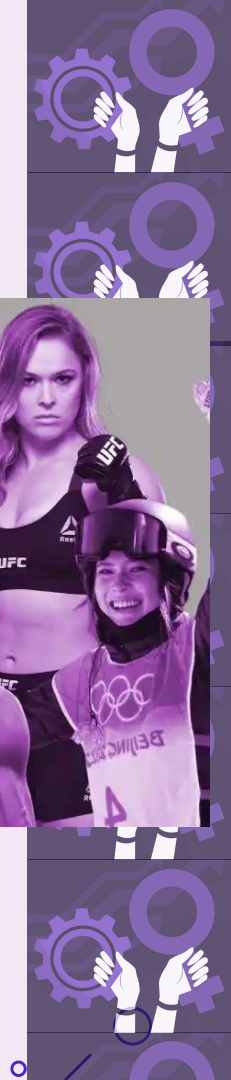
Género

La construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

mujeres son habladoras, cariñosas y organizadas y los hombres son activos, fuertes y emprendedores



EXPRESIÓN DEL GÉNERO

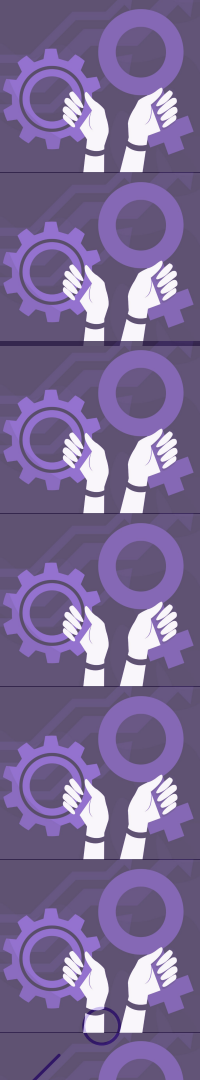


¿Creen que el origen de la diferente visión que se tiene sobre mujeres y hombres tiene relación con las características derivadas del sexo biológico?

Estereotipos de Género

Los estereotipos son ideas predeterminadas o creencias por las que se adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, nacionalidad, etc.)

Cuando los estereotipos tienen relación con el sexo de una persona se habla de “estereotipos de género”, y hacen referencia a las ideas preconcebidas que se tienen sobre las características de una persona según el sexo que tenga, por el mero hecho de ser hombre o ser mujer



Construcción social de la masculinidad dominante

Estereotipo: mayor independencia – fuerza - agresividad, competencia.

Tiene implicaciones en la vida de los hombres.

Y en su salud: Conductas temerarias -violentas que aumentan el riesgo de accidentes, adicciones.

Impedimento para el autocuidado.

Restricción por la preocupación por el otro.

Estereotipos basados en los roles y las normas de género

- Los roles y las normas de género nunca son neutrales o estáticos.
- Generalmente son negativos.
- Contribuyen a la discriminación por razones de género.
- **Determinan las expectativas para las mujeres y los hombres.**
- Predeterminan el control de los recursos.

▣ OPS: Una guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la salud.

La base de la reproducción del capital no viene sólo del trabajo obrero

- No es un “productor de mercancías”
- Es un trabajo de una estructura económica privada, como es la familia
- Pilar sobre el cual se acumula la riqueza en el sistema capitalista
- El trabajo doméstico desempeñado principalmente por las mujeres, designado al campo de lo reproductivo

sostiene al capital

SOSTIENE LA VIDA



La distribución del tiempo

1 + 2 = Carga
Total de Trabajo

1. Trabajo Remunerado



Trabajo Doméstico

2. Trabajo No Remunerado



- Cuidado de niños
- Cuidado adultos, enfermos o discapacitados
- Preparación de alimentos
- Limpiar el hogar
- Lavar, planchar y cuidar prendas de vestir
- Hacer compras, pago servicios y trámites
- Reparar y dar mantenimiento a la vivienda
- Cuidado de animales y mascotas
- Otras actividades domésticas

3. Otras actividades



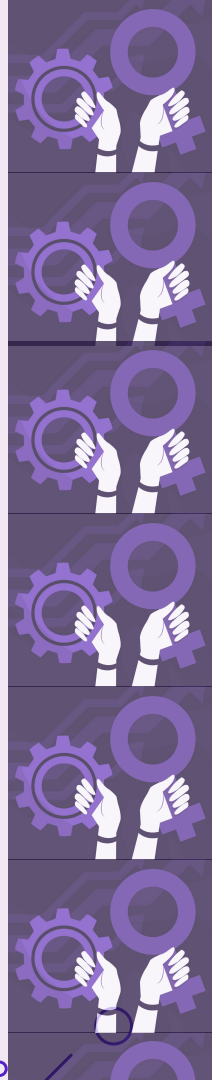
- Horas de sueño
- Traslado al trabajo
- Actividades personales
- Actividades de educación/formación
- Actividades deportivas
- Actividades culturales o entretenimiento
- Act. comunitarias, religiosas o socialización
- Trasladarse a actividades

Actividades
durante el día
(24 horas)



Análisis de datos

Las mujeres han “roto” su rol ligado casi exclusivamente al cuidado y la tareas del hogar, propias del trabajo no remunerado en el ámbito privado, ampliando su “posibilidades” en espacios hasta ahora masculinos, y por tanto, asumiendo roles diferentes. Pero **¿se han incorporado los hombres en la misma medida a las tareas del trabajo reproductivo?**, ¿Han asumido éstos roles tradicionalmente desempeñados por las mujeres? ¿O hay un desequilibrio entre la presencia de unos y otras en los espacios públicos y privados desde el punto de vista del trabajo?



Síntesis



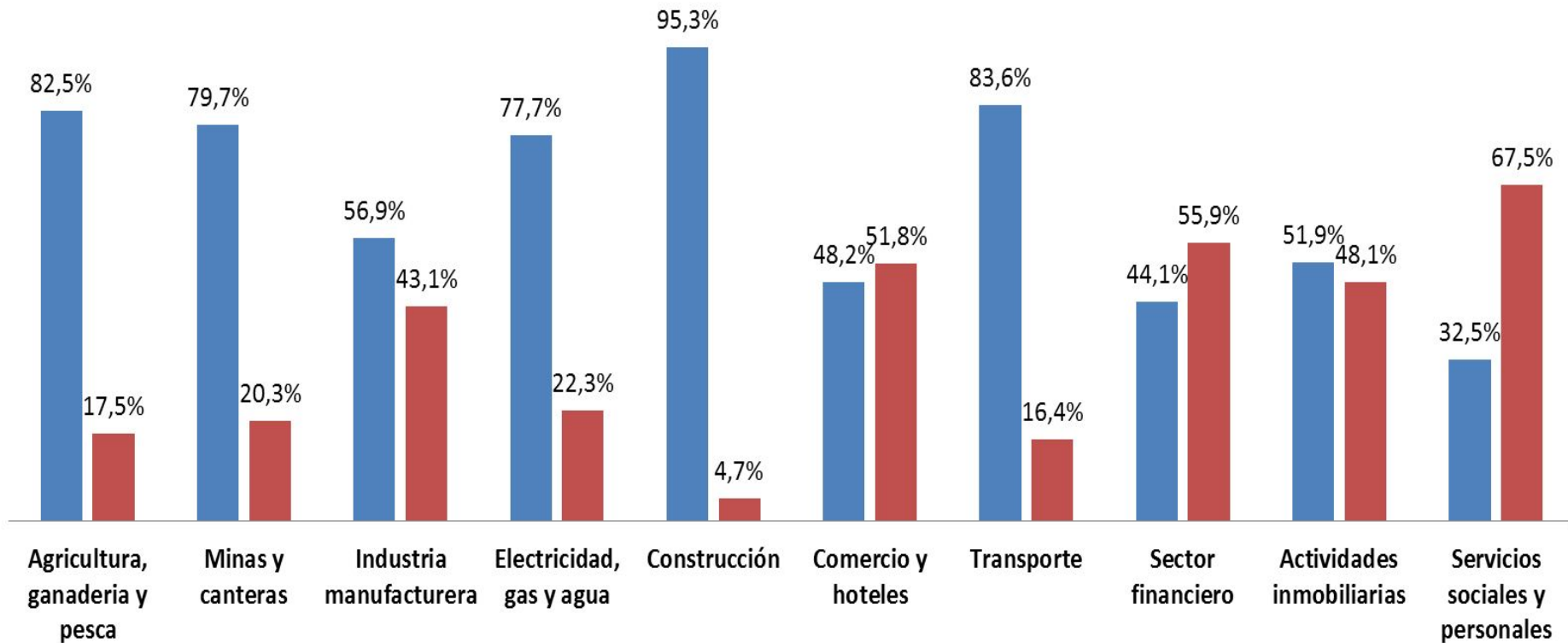
- La mujer se incorporar al empleo en condiciones de inequidad estructural.
- Abordar la salud en el trabajo implica articular el análisis del trabajo durante la jornada de trabajo como con las actividades en el hogar, para todas las trabajadoras.
- Es una condición obligada en sectores feminizados.
- Reconocer las formas variadas de desigualdad e inequidad.



Género al trabajar por la salud y la seguridad de los y las trabajadoras

Participación laboral por género

■ Hombres ■ Mujeres



Reto central: Evidenciar lo invisible

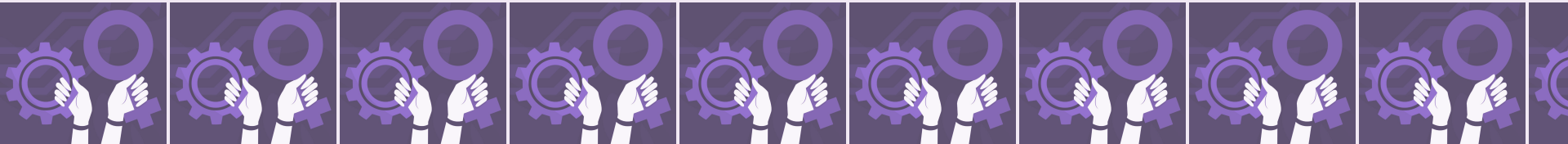
La voz de las trabajadoras

Sector	Tipo de exposición documentada	Riesgos más referidos
Agricultura	labores manuales repetitivas en jornadas extensas, en tareas de cosecha y empaçado, relaciones de subordinación.	Riesgos psicosociales derivados de la violencia y la discriminación, particularmente acoso sexual y el impedimento para expresarse.
Industrial	Trabajos rutinarios y repetitivos, jornadas prolongadas.	Químicos Riesgos físicos
Servicios	Trabajo de digitación, con movimientos repetitivos rápidos que actúan sobre unos grupos músculo-esqueléticos concretos, monótonos y sin posibilidades de promoción.	

Es fundamental la participación de las trabajadoras



- Por la naturaleza del riesgo prevalente (psicosocial y ergonómico) se requiere una perspectiva ampliamente participativa que dé cabida a lo subjetivo.
- Esto debe ser promovido pues dadas las condiciones de la organización del trabajo presentadas, con frecuencia la organización y la participación no es una acción común.
- Es necesario enfatizar la investigación, la formación y la organización de forma articulada

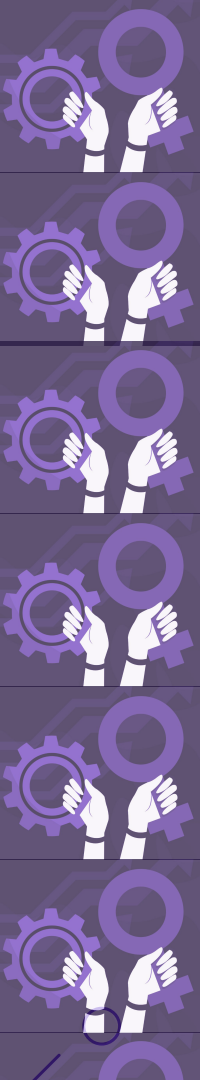




- Es frecuente que no se incluya en los estudios las áreas o actividades donde hay mayor presencia de mujeres por considerar que la menor prevalencia de accidentes es equivalente a condiciones de seguridad.
- Se privilegia la idea de riesgo con esfuerzo físico alto y se subvalora la condición de trabajo de manipulación de objetos leves pero con alta frecuencia de movimiento.



Cuáles podrían ser las acciones a desarrollar?



1) Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor




2) Combatir las causas subyacentes de la segregación profesional y sectorial.

3) Propender por el equilibrio de participación en las labores de cuidado o labores domésticas entre hombres y mujeres.

- 4) Reivindicar las labores de cuidado a partir de la generación de condiciones adecuadas para esta tarea.

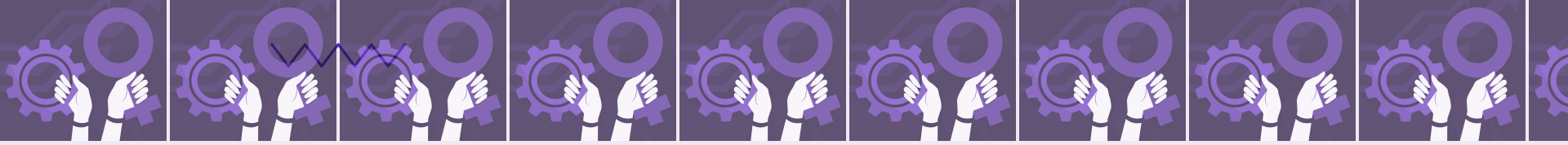


5) Propender por la formalización de trabajos y por la mejora de las condiciones en la economía informal. 

6) Promover la realización de estudios de condiciones de salud y seguridad en el trabajo tanto en la economía formal como la informal reconociendo la especificidad y la voz de los y las trabajadoras.

7) Crear condiciones materiales para que las compañeras puedan tener la oportunidad de participar y formarse entre otras en salud en el trabajo.





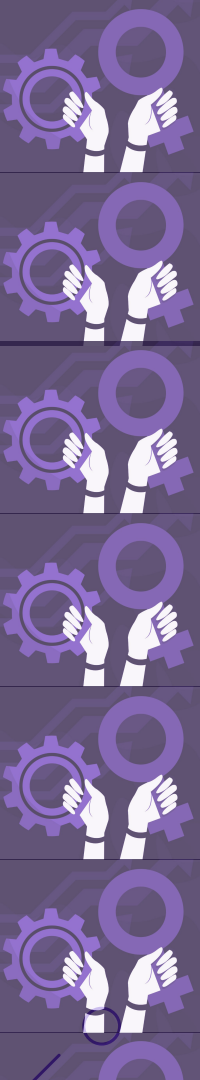
Cambios de paradigma

“se basa en la suposición de un trabajador que está libre de trabajo no remunerado, porque detrás de él se encuentra una mujer que se ocupa de las tareas domésticas y del cuidado de las hijas e hijos, y personas ancianas y enfermas”

De forma recurrente, las mujeres expresan que una de las principales dificultades que enfrentan para participar plenamente en los sindicatos consiste en no contar con tiempo suficiente, y cuando lo hacen es a costa de una triple jornada (en el trabajo, en el sindicato y en el hogar) que resulta agotadora (Aspiazu, 2019).

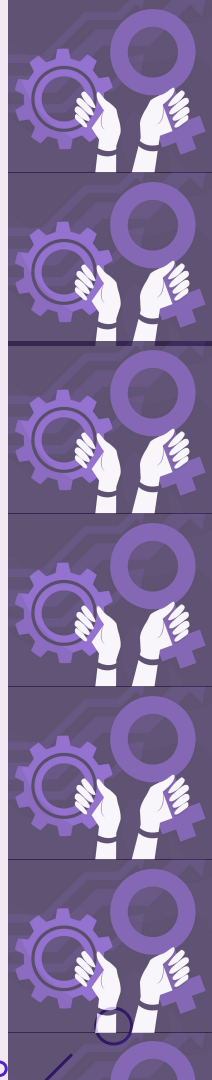
Cuántas veces habremos oído comentarios como “...la mujer es el poder detrás del trono...” o “... las mujeres no quieren ser dirigentes, aún cuando se les dé la oportunidad...” o incluso “...no podemos cumplir con una representación proporcional porque las mujeres no quieren asistir a las reuniones...”. Integrar una perspectiva de género implica cambiar actitudes, ver las cosas desde otro ángulo, tener en cuenta el punto de vista y las preocupaciones de las mujeres, y hacer que resulten VISIBLES en todos los aspectos de nuestro trabajo. De este modo, las actividades sindicales se convertirán en un vehículo para lograr una auténtica igualdad

Los hombres en cambio no mencionan como un obstáculo para su actividad sindical sus responsabilidades familiares (Aspiazu, 2019: 14), y es en torno a “la experiencia de ese hombre trabajador de tiempo completo” que se estructuran los tiempos y prioridades de los sindicatos

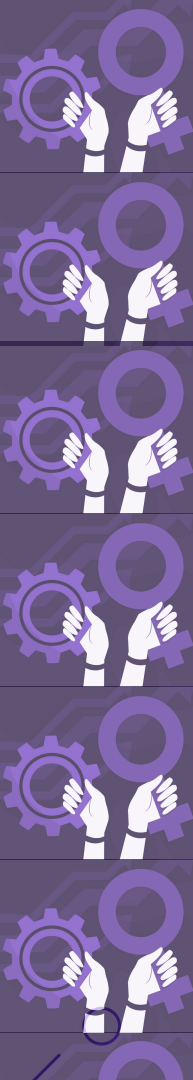
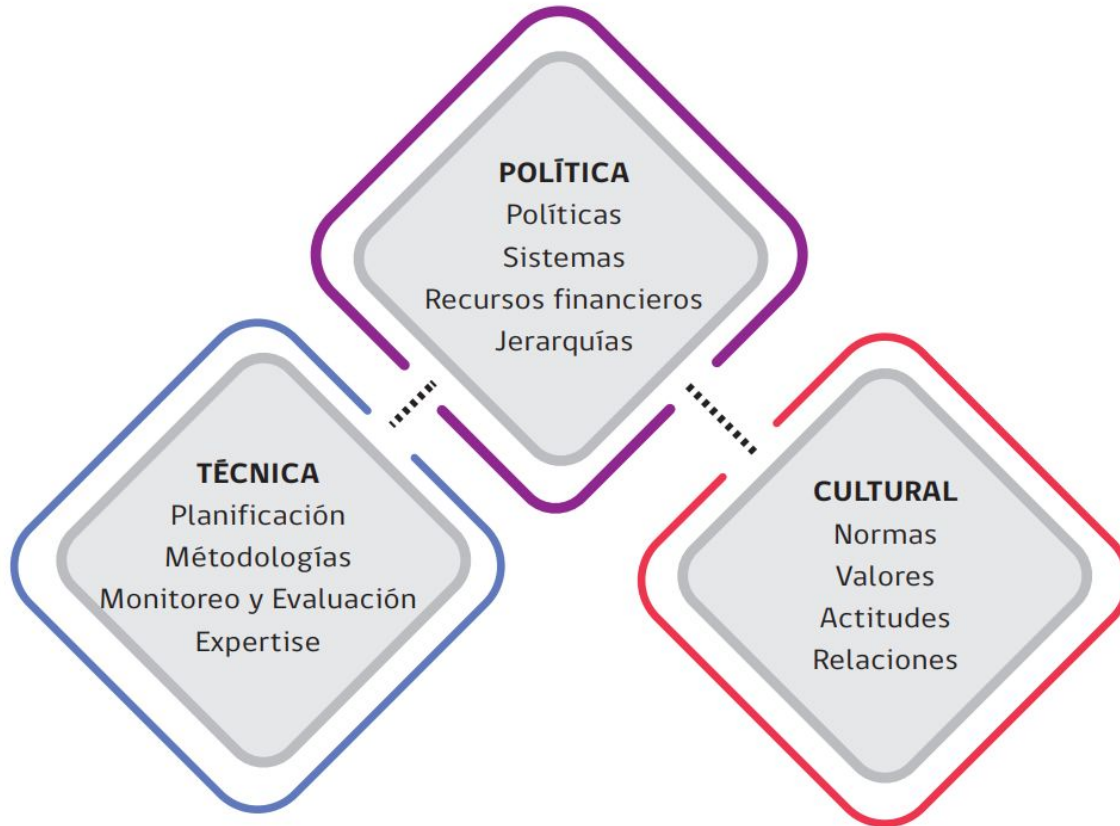


La perspectiva de género en las organizaciones sindicales implica tres conceptos, correspondiente a tres momentos diferenciados:

- 1. El análisis de género como medio para conocer:** identificando las necesidades de mujeres y hombres, la situación de partida de unas y otros, las condiciones de vida y de trabajo, la posición que ocupan de forma diferenciada.
- 2. La transversalidad de género:** como la forma de actuar incorporando sistemáticamente criterios para asegurar la igualdad de género en todas las acciones, actuaciones, programas, proyectos, etc., no como algo “adjunto” sino como algo “inherente” y “prioritario” en todas las opciones políticas, económicas y



Dimensiones estratégicas para la transversalización de género



Normas que propenden la Equidad de Género

1. ANTECEDENTES GLOBALES

- La primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo (OIT,2022) evidencia que a nivel mundial, el 23% han sufrido algún tipo de violencia en su lugar de trabajo, ya sea física, psicológica o sexual.
- El 17,9% de las mujeres y hombres respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral.
- Un 8,5% enfrentaron violencia y acoso físico, los hombres en mayor número.
- El 6,3% declaró haber sufrido violencia y acoso sexuales, las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades de sufrir acoso sexual
- Un 25% asegura haber sufrido más de una de las tres modalidades y un 6,3% alegan haber padecido todas ellas.
- A nivel regional, américa mostró la mayor prevalencia de la violencia psicológica y el acoso (29,3%), seguidas de África (20,2%).

ANTECEDENTES NACIONALES

- Ministerio del Trabajo constató que la mayoría de los casos de acoso laboral se dan entre personas del mismo nivel jerárquico, seguido de personas externas a la empresa u organización. La mayoría de las víctimas son mujeres, **el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas,** al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. (Min. Trabajo, 2023)
- El nivel de sindicalización, en Colombia se registra una tasa muy baja, considerada una de las más bajas de la región. En el año 2017, el grado de sindicalización respecto de la población económicamente activa es de 5,8%, la afiliación de los hombres ronda el 64% y el de **las mujeres alcanza el 36%** restante (Ministerio de Trabajo, 2018)
- Un estudio de GROW: Género y Trabajo & FES (2022) donde participaron 833 personas, evidencio que el **76% vive o ha vivido alguna situación de violencia en el ámbito laboral.** Entre las violencias más frecuentes se encuentran: la violencia económica (61%), la psicológica (57%), la violencia sexual (22%), seguida por la violencia física (8%).

¿POR QUÉ SE PRESENTAN VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO?

La forma en que se organiza el trabajo y la forma en que se trata a trabajadoras y trabajadores, incluidas las deficientes medidas de prevención y protección en el lugar de trabajo, la falta de mecanismos claros de información y denuncia y las barreras para afiliarse a un sindicato, pueden generar condiciones en las que la violencia y el acoso sea más probable.

3. MARCO LEGAL

- Ley 1010 de 2006. prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Define el acoso laboral como toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (Congreso de la República, 2006).
- CIRCULAR 026 DE 2023, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.



Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas

La Resolución 652 de 2012

Organismo que vigila el cumplimiento del Código de Ética dentro de una organización, da seguimiento a los casos y establece las sanciones a las faltas en contra del Código.

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.





Convenio 190

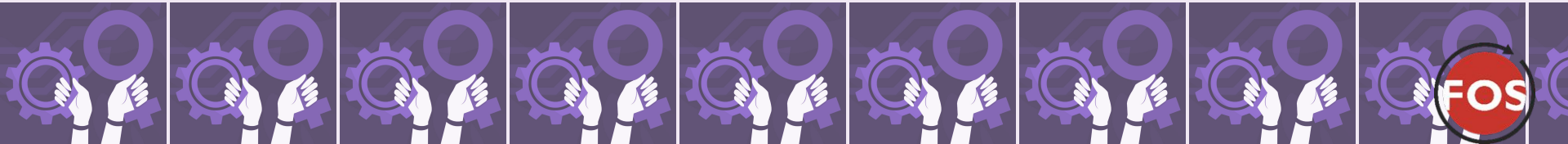




UN HITO

El primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Los gobiernos que ratifiquen el C190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



CONVENIO 190: ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT,2019)



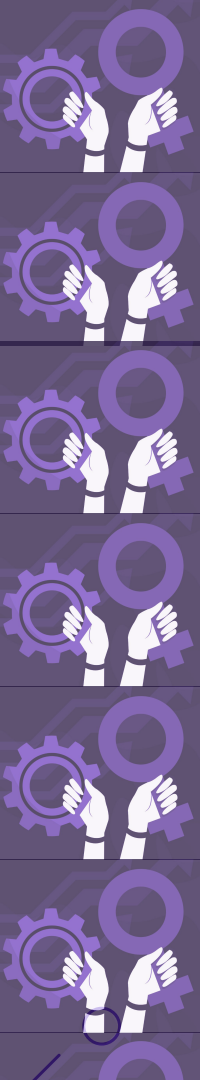
¿Cuándo y dónde ocurren las situaciones violencia y el acoso?

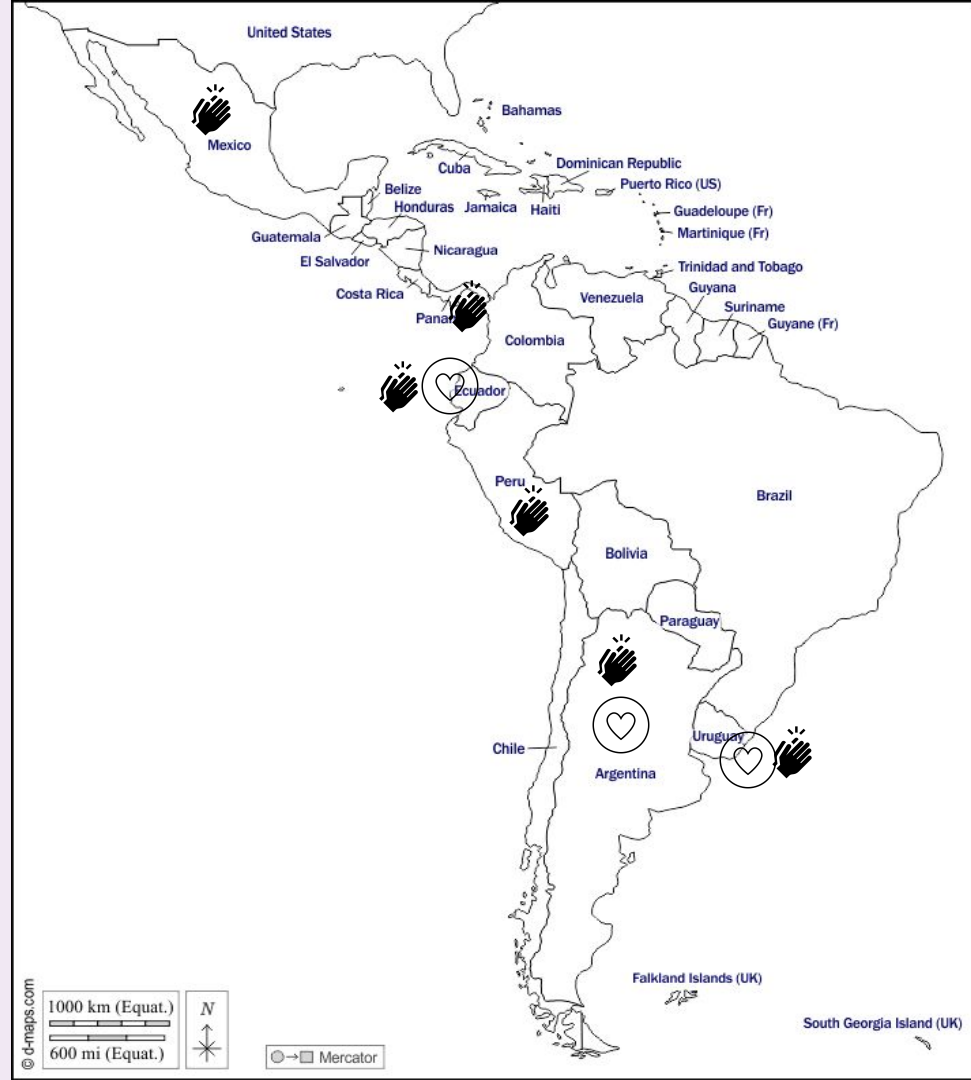
violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (art. 3):

- En el **LUGAR DE TRABAJO**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde **SE PAGA** al trabajador, donde éste toma su **DESCANSO** o donde **COME**, o en los que utiliza **INSTALACIONES SANITARIAS O DE ASEO Y EN LOS VESTUARIOS**.
- En los **DESPLAZAMIENTOS, VIAJES, EVENTOS O ACTIVIDADES SOCIALES O DE FORMACIÓN** relacionados con el trabajo, así como en **LOS TRAYECTOS** entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En el marco de las **COMUNICACIONES** relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el **ALOJAMIENTO** proporcionado por el empleador.



La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.





Adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

Entró en vigor el 25 de junio de 2021.

Mundo: Actualmente ratificado por 22 países.

En vigor en 9 países.

América latina: 6 países ratificaron.



TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA ECONÓMICA:

ejemplo, restringir el acceso a recursos financieros, a educación o al mercado laboral, o no cumplir con responsabilidades económicas, como la pensión alimenticia.

VIOLENCIA FÍSICA:

incluye el uso o la amenaza de fuerza.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA:

(maltrato verbal y emocional), incluidos acoso, intimidación, amenazas, abuso verbal y comportamiento hostil.

VIOLENCIA EN LINEA,

a través de la tecnología e Internet, incluidas amenazas, insultos, comentarios abusivos, ciberacoso, ciberacoso, ciberacoso, insultos, ciberhostilidad, incitación al odio, comentarios abusivos y envío de imágenes obscenas.

Violencia Sexual



El acoso sexual es lenguaje y comportamiento relacionados con la sexualidad que no es deseado, ni bienvenido, ni correspondido, sino ofensivo y causa daño.

Las mujeres se ven afectadas por el acoso sexual de manera desproporcionada. Se debe a las desigualdades de poder que existen entre mujeres y hombres, lo que significa que se convierten los cuerpos de las mujeres en objetos sexuales.

Físico

Verbal

No verbal

Violencia en

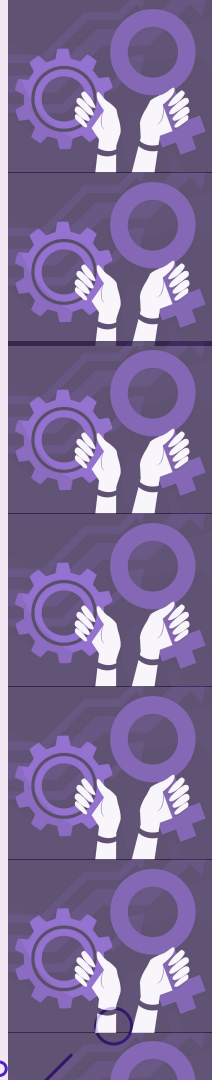
línea



Nuestras integrantes enfrentan acoso y violencia en el trabajo. Muy a menudo tienen miedo de quejarse de la transgresión de sus derechos por miedo a perder su trabajo o son demasiado tímidas para hablar de ello abiertamente.

En Marruecos, una joven que trabaja en el sector aeroespacial denunció haber sido acosada sexualmente por su supervisor. La empresa la acusó de inventar la historia y la presionó para que retirara la denuncia. Le dijeron que tendría efectos negativos en la reputación de la empresa. Debido a que la mujer no tenía pruebas de haber sido acosada, la empresa no hizo nada y ella terminó dejando su trabajo.

Cuando las mujeres son víctimas de injusticia y acoso en el lugar de trabajo o en su casa, piensan que tienen la culpa. Fuimos condicionadas a ello. Incluso yo solía echarme la culpa, de que debí haber cometido algún error y por eso me pasó a mí. Harshala Patil, conductora de autobús.



Abordaje de la VIOLENCIA DOMÉSTICA

Aunque la violencia doméstica comienza en el hogar, puede afectar el mundo laboral.

Reconoce el impacto potencial de la violencia doméstica en el empleo, y el papel que los gobiernos, las organizaciones de empleadorxs y trabajadorxs así como otras instituciones del mundo del trabajo, pueden tener para mitigar dicho impacto.

La Recomendación 206 incluye medidas tales como:
licencias para las víctimas, modalidades de trabajo flexibles, protección temporal contra el despido,
incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos, sensibilización.

la violencia doméstica no es un problema privado. Es un problema social.

