



LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

La salud y el trabajo son dos aspectos fundamentales en nuestra vida que están unidos y se influyen mutuamente. Trabajar favorece la salud. Sin embargo, el someternos a ritmos y esfuerzos inadecuados, permanecer en un medio ambiente nocivo, o desempeñar tareas desprovistas de interés o que no satisfacen nuestras expectativas, nos afecta negativamente.

Durante mucho tiempo, la preocupación por la salud laboral de las mujeres se ha limitado a proteger nuestra capacidad reproductiva y la maternidad, sin tener en cuenta otros aspectos que también la condicionan.

Tener un empleo supone ganar un dinero, tener la posibilidad de ser más autónomas, y, en algunos casos, ser independientes económicamente y poder afirmar nuestra creatividad y capacidades. También, significa, para muchas de nosotras, salir del aislamiento y relacionarnos con otras personas; aspectos todos ellos que contribuyen a un mayor bienestar. Sin embargo, acceder al mercado laboral no nos resulta fácil, disponemos de menos oportunidades y cuando lo hacemos solemos ocupar puestos de inferior categoría y, a veces, en condiciones precarias.



Además, el mundo laboral todavía funciona según un modelo masculino. La organización, los valores, los horarios continúan basados en la división de roles (los hombres trabajan y las mujeres cuidan de la familia). Por ello, las mujeres que tenemos un empleo nos vemos sometidas a una doble jornada. Seguimos siendo las responsables del trabajo doméstico, de cuidar a nuestras hijas e hijos, a las personas mayores y enfermas, teniendo pocas posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, disfrutar del ocio o del descanso con las repercusiones que esto tiene para nuestra salud.

También las mujeres que cuidamos de las necesidades de nuestra familia realizamos un trabajo que requiere mucho esfuerzo, conlleva riesgos físicos y una gran carga emocional, no reconocida ni valorada, que puede convertirse en una fuente de malestar.

Afortunadamente, cada vez son más las organizaciones de mujeres que tratan de que se valore las funciones que realizamos, se reconozca el trabajo que asumimos y se visibilicen las condiciones en las que lo desarrollamos, poniendo de manifiesto la necesidad de **transformar el mundo laboral en un medio más igualitario y, por tanto, más saludable.**



Esta Guía pretende ser una reflexión para todas las mujeres que dedican su esfuerzo al cuidado de su familia, para quienes se sienten permanentemente divididas entre el trabajo de «dentro» y el de «fuera», para las que desarrollan buena parte del día una labor dura y repetitiva; para aquellas que ocupan puestos de responsabilidad, para las mujeres que defienden los derechos laborales de otras mujeres, en definitiva, para todas nosotras.

A lo largo de estas páginas se analizan las características de los trabajos que mayoritariamente realizamos las mujeres, así como los riesgos y enfermedades que más nos afectan, proponiendo formas de prevenirlos y alternativas que puedan hacer del lugar del trabajo un espacio más saludable.



LA SALUD LABORAL

La definición de salud ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Hoy en día, la salud se concibe no sólo como ausencia de enfermedad.

Así, hay otros factores que también forman parte de nuestra salud: las condiciones del entorno el que vivimos, nuestros hábitos, la alimentación, el ocio, las relaciones que establecemos con las demás personas, cómo nos comunicamos con ellas, cómo nos sentimos con nosotras mismas... y también, dónde y cómo trabajamos.

Además, en la salud inciden otros elementos de los que podemos no ser tan conscientes, como la educación recibida, que nos marcará las pautas sobre cómo debemos ser y comportarnos y el rol social asignado.

Hasta hace poco tiempo, en la salud laboral sólo se han considerado como efectos negativos del trabajo los accidentes y las enfermedades profesionales. Pero, cuidar la salud laboral también supone prevenir cualquier daño que las condiciones de trabajo pueden causarnos, protegernos contra los riesgos pro-



vocados por agentes nocivos, así como tener y mantener un empleo adecuado a nuestras aptitudes físicas y psicológicas

Cuando hablamos de **condiciones trabajo** nos referimos a todas aquellas características concretas del puesto que desempeñamos, así como del entorno físico y social en el que lo realizamos, que pueden generar riesgos para nuestra salud. Por tanto, los factores a tener en cuenta son:

- * Las condiciones de seguridad: máquinas, herramientas, locales de trabajo, instalación eléctrica, sistema contra incendios, ...
- * El medio ambiente físico: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- * Los contaminantes químicos y biológicos: sustancias químicas tóxicas (humos, gases, polvo), bacterias, virus y parásitos...
- * La carga de trabajo física y mental (las exigencias que supone la tarea que realizamos): esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, nivel de atención, ritmo de trabajo, cantidad de trabajo, formación adecuada al puesto...
- * La organización del trabajo (en qué consiste nuestro empleo y la organización del mismo): monotonía, contenidos del trabajo, autonomía, turnos, comunicación, participación...



LOS ROLES QUE DESEMPEÑAMOS LAS MUJERES

Durante mucho tiempo se han confundido las diferencias biológicas propias de cada sexo con los comportamientos, normas y valores que cada sociedad considera adecuados para los hombres y las mujeres.

Desde que nacemos se nos asignan vestidos, juguetes, actividades diferentes, pero incluso, se nos presupone una manera de ser, de pensar y de sentir determinada según seamos niñas o niños. Recibimos distintos mensajes, aprendemos a comunicarnos según nuestro género, adoptamos actitudes de acuerdo con lo que se espera de nuestro sexo y se nos crean expectativas diferentes.

Antes de que tomemos conciencia de si somos hombres o mujeres se nos asigna a cada sexo un rol social distinto. Los roles tradicionalmente asignados a las mujeres han tenido que ver con las funciones maternas y el trabajo doméstico. Los roles tradicionalmente masculinos han estado relacionados con el mantenimiento económico de la familia y la profesión.

Estos modelos de conducta, tienden a coexistir con otros nuevos. Si analizamos cómo afectan estos modelos en el empleo,



vemos que a las mujeres, en muchos trabajos, se nos sigue exigiendo tener una apariencia impecable y «femenina», aún cuando ello suponga una incomodidad a la hora de realizar nuestro trabajo.

Asimismo, **se nos añaden determinadas exigencias por el hecho de ser mujeres** y además se nos presupone una actitud de abnegación y complacencia, así como estar disponibles y mostrarnos agradables.

Si observamos la imagen de la mujer «moderna» que con tanto interés nos transmite la publicidad, es la de una mujer atractiva, delgada, dinámica, profesional, que no descuida su belleza, ni su trabajo, ni por supuesto, a su familia, para la que está siempre dispuesta y feliz y que además es tan resolutiva como los hombres. Pero este modelo es una trampa para las mujeres, nos mantiene en la obligación de «demostrar»; demostrar que somos buenas profesionales, buenas esposas, buenas madres... sin darnos tiempo ni espacio para satisfacer nuestras propias necesidades.



LOS ESTEREOTIPOS SOBRE LA MUJER Y EL TRABAJO REMUNERADO

Un estereotipo es una idea preconcebida sobre las cualidades y formas de actuar de las personas. Los estereotipos se transmiten de generación en generación y suelen evolucionar más despacio que la sociedad, influyendo negativamente sobre quienes se aplican.

Los estereotipos que existen en torno a qué profesiones pueden desempeñar hombres y mujeres restringen las posibilidades laborales de ambos. Así, por ejemplo solemos encasillar a los hombres en profesiones como carpinteros, mecánicos, electricistas, pilotos, ingenieros, arquitectos... y a las mujeres como empleadas de hogar, telefonistas, secretarias, enfermeras, maestras de escuela infantil...

Veamos, a continuación, algunos estereotipos relacionados con las mujeres y el empleo:

«Tener un empleo no es tan necesario para las mujeres como para los hombres, muchas de las que trabajan lo hacen porque quieren».



Esta creencia no tiene en cuenta que la mayoría de las mujeres tenemos un empleo por necesidad, otras lo hacemos para mejorar nuestra situación económica o bien para tener independencia y autonomía. Desarrollar una profesión también puede ayudarnos a desarrollar nuestras capacidades y a sentirnos más satisfechas. Además, el trabajo remunerado nos permite entrar en contacto con otras personas fuera de casa y ampliar el ámbito de nuestras relaciones sociales.

«Las mujeres no están capacitadas para realizar determinados trabajos que exigen fuerza física o son peligrosos».

Si bien, en nuestro país, la incorporación de las mujeres a profesiones a las que tradicionalmente se nos había negado el acceso es más lenta que en otros, hoy podemos encontrar mujeres en servicios de vigilancia y de bomberos, ejército, minería, construcción, conduciendo vehículos pesados, etc. El desarrollo tecnológico y, sobre todo, el paulatino cambio de estereotipos nos está permitiendo desarrollar actividades inimaginables hace unos años.

«Los cargos de poder y responsabilidad no son para las mujeres».



Hay muchos factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad: la disponibilidad horaria que exigen estos cargos es difícilmente compatible con el cuidado de la casa y de la familia. Se nos pide más que a los hombres y tenemos que estar demostrando continuamente nuestra capacidad. Si cometemos errores se nos atribuyen al hecho de ser mujer más que a las dificultades del puesto que desempeñamos. Hemos de soportar críticas sobre nuestra imagen, nuestra forma de vestir, de actuar, etc. Pero, a pesar de la doble carga y esfuerzo que supone para nosotras, cada vez son más las mujeres que comienzan a ocupar cargos de poder y decisión política, social o económica.

«Las mujeres faltan a trabajar más que los hombres».

Las malas condiciones laborales son los motivos principales que determinan el absentismo tanto para las mujeres como para los hombres. Se ha observado que el número de ausencias de trabajo son similares en ambos, aunque las causas sí son diferentes. Así, por ejemplo, los hombres cuando faltan a trabajar lo hacen más para realizar gestiones administrativas o bancarias o para asistir a actos sociales o cursos de promoción. Las mujeres cuando nos ausentamos del trabajo lo hacemos más por



motivos familiares, como enfermedad de los hijos e hijas, que por causa propia.

Socialmente, se asume que el cuidado de las criaturas y personas enfermas de la familia es un problema que atañe exclusivamente a las mujeres. Ante esto, muchas madres reaccionamos reforzando nuestra presencia en el trabajo y cuidando al máximo la responsabilidad de no faltar.

«Una mujer "que vale" sale adelante de cualquier modo».

Es cierto que las mujeres vamos incorporándonos al mercado de trabajo y participando más en la vida pública, pero aún la proporción no es demasiado grande ya que hemos de enfrentarnos con toda una serie de discriminaciones laborales.



UN TRABAJO SOCIALMENTE MUY IMPORTANTE: EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO

Con la Revolución Industrial la fábrica pasó a ser el medio principal de producción de bienes. El trabajo allí desarrollado comenzó a ocupar un lugar de prestigio y todo lo que quedó fuera, como el trabajo doméstico y de cuidados, se consideró inactivo e improductivo, haciéndose invisible. Esta concepción de actividad e inactividad aún perdura en nuestros días, de forma que aquellas personas que se ocupan únicamente del trabajo de la casa son consideradas oficialmente «inactivas».

El trabajo doméstico no tiene horarios, comienza por la mañana temprano, dura hasta la noche y, a veces incluso, durante la misma. No hay días festivos, vacaciones y no tiene retribución económica alguna.

Todo el mundo sabe que lo que llamamos trabajo doméstico no consiste únicamente en limpiar, cocinar, planchar, coser, comprar y así hasta un larguísimo etcétera. También es cuidar de los hijos e hijas, enseñarles a comer, jugar, hablar, relacionarse... Además, es atender a las personas ancianas, enfermas o



discapacitadas de la familia, haciendo frente a sus problemas físicos y dificultades emocionales.

Las mujeres somos las responsables de los afectos de todos los miembros de la familia, animándoles en sus proyectos, ayudándoles en los malos momentos, comprendiéndoles e intentando siempre que exista la mayor armonía posible.

Por ello, es importante reconocer y valorar los conocimientos que son necesarios para realizar este trabajo, aún cuando no se exijan títulos académicos, las mujeres realizamos labores relacionadas con la enfermería, educación, puericultura, psicología, geriatría, economía... Y sabemos que sin estos trabajos no podría seguir adelante la economía de un país.

LOS RIESGOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO

El trabajo doméstico no está exento de riesgos para la salud. Planchar, limpiar cristales... nos hace estar continuamente de pie y adoptar posturas forzadas nos provoca dolores frecuentes de espalda y alteraciones circulatorias.

Los productos que solemos utilizar para la limpieza de la casa, pueden producir enfermedades en la piel, problemas de farin-



gitis, bronquitis o asma e intoxicaciones por la mezcla de varios productos de limpieza.

También estamos más expuestas a sufrir accidentes por explosiones de gas u otros productos combustibles, quemaduras, caídas, cortes, etc.

Al no haber separación entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo, son muchas horas de esfuerzo sostenido, atendiendo a las demandas físicas y emocionales de la casa y de la familia, sin tiempo ni espacio para el descanso o el cuidado de las propias necesidades. ***El trabajo doméstico y de cuidado supone una gran carga no sólo física, sino también emocional y mental.***

Quienes estamos encargadas del cuidado de la familia, tanto de las criaturas, como de personas enfermas, ancianas o discapacitadas, normalmente no tenemos a nadie a quién preguntar cómo actuar, a nadie que nos ayude con los problemas que van surgiendo. Y si sufrimos alguna dolencia física, lo normal es que empeoremos por el esfuerzo realizado.

En estas situaciones nos quedamos sin tiempo propio, lo que lleva a que nos sintamos más aisladas pues vamos perdiendo contactos sociales y amistades, mientras el resto de las perso-



nas que conviven en casa, consideran que es la mujer (madre, compañera, esposa o hija), la que debe ocuparse, ya que siempre lo ha hecho.

Cuando es la pareja la que enferma, la mujer debe asumir tareas de las que antes no se ocupaba y este cambio suele causar como mínimo confusión, cuando no conflictos que añaden más estrés a la situación.

En cualquier caso, cuando cuidamos a alguien y deseamos atender primero nuestras propias necesidades, podemos sentirnos muy culpables. Todo ello hace que estemos sometidas a un fuerte estrés, y por tanto, supone un riesgo para nuestra salud.

Además, la rutina, el aislamiento y la soledad, unido a la desvalorización y el escaso reconocimiento en una sociedad que tiende a reconocer únicamente los trabajos que generan ingresos, puede provocar que muchas mujeres tengamos ansiedad y depresión, sensaciones de inutilidad y angustia.

No es extraño, por tanto, que suframos, con frecuencia, alteraciones psicosomáticas (problemas digestivos, del sueño, cefaleas, agotamiento nervioso...), lo que nos puede llevar a consu-



mir medicamentos que nos ayudan a tranquilizarnos y disminuyen nuestra ansiedad, pero no nos quitan nuestros problemas sino que añaden uno más, ya que podríamos llegar a depender de ellos.

Pese a esta realidad, **el trabajo doméstico sigue permaneciendo invisible cuando hablamos de la salud laboral de la mujer trabajadora.** Es necesario, por ello, que esta actividad se tenga en cuenta a la hora de realizar programas de prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas sociales necesarias.

¿CÓMO PODEMOS REALIZAR ESTE TRABAJO DE UNA FORMA MÁS SALUDABLE?

- Reconocer y hacer que se valoren las funciones que desarrollamos. Te has preguntado alguna vez si las mujeres no estuviésemos ocupándonos de este trabajo cuánto tendrían que aumentar los recursos educativos y sanitarios. ***¿Crees que sin el aporte de las mujeres podría mantenerse económicamente cualquier país?***
- Poner límite a nuestro horario y tratar de compatibilizar el trabajo con las personas con las que convivimos, en vez de



dedicar todo nuestro tiempo al cuidado de la casa y la familia.

- Acudir a los servicios sociales de la comunidad solicitando recursos para el cuidado de personas mayores y enfermas a nuestro cargo.
- Preguntarnos si debemos satisfacer, ante todo, las necesidades de las demás personas y relegar siempre las nuestras.
- Reivindicar un tiempo para nosotras, para realizar aquellos proyectos y actividades que deseamos: estudiar, hacer deporte, aprender una profesión o retomar la actividad laboral (en los Centros o Áreas de la Mujer de los Ayuntamientos pueden informarnos de cursos de orientación sobre el empleo).



EL TRABAJO REMUNERADO Y LA FAMILIA: LA DOBLE JORNADA Y LA DOBLE PRESENCIA.

La mayoría de las mujeres que nos hemos incorporado al mundo laboral, seguimos además siendo responsables del cuidado de la casa y de la familia.

La doble jornada no sólo implica mayor número de horas, sino que supone una división emocional entre las exigencias del empleo y las demandas de la familia. Nos seguimos sintiendo responsables del funcionamiento de la casa, incluso cuando nuestra pareja asume el trabajo doméstico, y culpables por creer que no atendemos suficientemente a nuestras hijas e hijos.

Si, además, pretendemos formarnos o participar en una asociación, sindicato, etc., la jornada se triplica.

Tener un empleo que nos satisfaga nos produce un efecto positivo en nuestra salud física y mental. Sin embargo, la doble jornada supone el alargar el trabajo y también un conflicto de roles entre la condición de ama de casa y de trabajadora que hace que nos sintamos fatigadas, o con agotamiento y estrés.



Además nos genera una culpabilidad doble, hacia la familia y hacia el trabajo, y, con frecuencia, aumenta la predisposición a sufrir accidentes y a enfermar o a hacer crónicas nuestras dolencias.

¿CÓMO CAMBIAR ESTA SITUACIÓN?

- Tomando conciencia de las ideas y valores que hemos asumido e intentando cambiar los roles que socialmente se nos han asignado a mujeres y hombres.
- Cuestionándose los hombres su educación y cambiando sus actitudes y comportamientos para compartir la responsabilidad en el trabajo doméstico y en la atención de las hijas, hijos, personas mayores, enfermas o discapacitadas de la familia.
- Haciendo extensibles a los hombres los permisos laborales para el cuidado de los hijos e hijas.

Una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares repercutiría positivamente en todas las personas: las hijas e hijos recibirían atención y cuidado tanto de su madre como de su padre. Los hombres podrían sentirse más gratificados afecti-



vamente realizando estas funciones de atención y cuidados y realizar trabajos domésticos fomentará su autonomía. Las mujeres, dispondríamos de más tiempo para nosotras mismas, para el ocio, el descanso y tendríamos menos dificultades para formarnos y/o promocionarnos laboralmente.

- Mejorando los recursos para el cuidado de las personas dependientes, ampliando la oferta de servicios domésticos y de cuidados y aportando soluciones: creando plazas en escuelas infantiles con horarios amplios y flexibles, comedores escolares, centros de juegos extraescolares o ludotecas, guarderías en lugares de ocio...
- Creando escuelas infantiles en los centros de trabajo o subvencionando el acceso a centros escolares cercanos.
- Aumentando las plazas en centros de día y residencias para personas mayores, facilitar ayuda a domicilio para casos de enfermedad, vacaciones o situaciones de emergencia.
- Educando en igualdad de derechos y oportunidades a niñas y niños.



LA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE SOPORTAMOS LAS MUJERES REPERCUTE EN NUESTRA SALUD

La discriminación de las mujeres en el empleo es un hecho que aún persiste en nuestros días. La escasa valoración profesional, las bajas categorías laborales, la menor remuneración o discriminación salarial, el tener que limitarnos a categorías inferiores a aquellas para las que estamos capacitadas, la dificultad para desarrollarnos profesionalmente, son factores que inciden de forma importante en nuestra salud física y mental, siendo una fuente continua de malestar.

Además de cada tres personas trabajando en la economía sumergida, dos somos mujeres. Estas actividades llevan consigo unas condiciones de empleo muy precarias: mal acondicionamiento de los locales, prolongación de las jornadas de trabajo, utilización no reglamentada de productos peligrosos, salarios que no alcanzan el mínimo interprofesional, carencia total de derechos sociales y laborales, presión continua del empresariado..., aspectos que repercuten de forma notable en la salud y seguridad de las trabajadoras y que suelen traducirse en accidentes y enfermedades.



LAS CARACTERÍSTICAS Y LOS RIESGOS DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Hasta hace poco tiempo se estudiaban, preferentemente, los riesgos asociados al trabajo que realizaban los hombres. Sin embargo, hoy en día, hay que ampliarlos a las mujeres ya que estamos diversificando nuestro trabajo dentro del mundo laboral. Además, se deben analizar aquellos sectores y puestos donde tenemos una presencia mayoritaria que nos hace estar expuestas a riesgos y enfermedades específicas. En general, las características que más definen los trabajos que realizamos las mujeres son:

- Exigencia de agilidad, velocidad, atención y precisión (no se necesita fuerza física pero sí tensión muscular, concentración, atención visual...).
- Monotonía, sedentarismo y poca creatividad.
- Trabajos en posturas forzadas, sentadas o de pie, sin posibilidad de desplazarse, con una cadencia elevada y sin posibilidades de pausas.
- Trabajo a destajo (muchas veces realizado en el propio hogar para combinarlo mejor con las tareas domésticas) en los



que se precisa mucha rapidez y destreza manual ayudadas por tecnología rudimentaria o nula.

- Responsabilidad hacia el cuidado y la atención de otras personas (enfermeras, azafatas, educadoras, ayuda a domicilio...).
- Trabajos, poco cualificados y, por tanto, alejados de la responsabilidad de la toma de decisiones.
- Inseguridad en el puesto de trabajo.

Estos riesgos, habitualmente, permanecen invisibles. Si bien, sus efectos se van acumulando y tienen consecuencias a largo plazo. El esfuerzo físico el mantenimiento de las mismas posturas durante toda la jornada de trabajo, la adopción de posturas difíciles y la realización de movimientos repetitivos son las causas de diferentes lesiones musculoesqueléticas, es decir, situaciones de dolor, molestia o tensión debidos a algún tipo de lesión en la estructura del cuerpo que pueden producir alteraciones en los huesos, músculos, articulaciones, tendones, nervios o vasos sanguíneos.

Una de las lesiones más comunes es la artrosis, que se produce por infecciones, traumatismos, sobre utilización de algunas arti-



culaciones o por adoptar posturas inadecuadas. Un claro ejemplo es la artrosis en dedos, manos y muñecas en las trabajadoras textiles.

También son frecuentes los dolores cervicales, dorsales y lumbares (lumbago...) originados por malas posturas de trabajo o esfuerzos excesivos.

Los trabajos como mecanografiar y clasificar, propios de las oficinas, así como, confeccionar, cablear, atornillar... nos exigen realizar movimientos repetitivos a gran velocidad en un grupo pequeño de músculos o tendones y pueden producirnos lesiones, otros nos exigen mantener siempre la misma postura (además de buena presencia y amabilidad), como estar de pie detrás de un mostrador. Somos las mujeres quienes más padecemos estos problemas ya que realizamos buena parte de las tareas más repetitivas.

A veces, este tipo de lesiones nos dificultan, no sólo desarrollar nuestro trabajo sino también el poder realizar otras actividades. De ahí que, además del dolor físico que soportamos, nos sentimos angustiadas.

Los hombres y las mujeres podemos sufrir los mismos accidentes y enfermedades laborales si trabajamos en las mismas condi-



ciones. Sin embargo, vemos que hay una mayor frecuencia de caídas, y golpes en mujeres debido a la fatiga y a problemas de diseño de equipamiento, generalmente adaptados para hombres (por ejemplo los medios de protección como los respiradores y el calzado de seguridad que a veces no se adaptan a nuestras tallas).

Los problemas referidos a nuestros músculos y huesos pueden ser investigados y prevenidos, por lo que te presentamos recomendaciones para evitarlos. Tal vez, algunas de ellas, puedas realizarlas tú misma, pero para seguir otras es necesario que el empresariado esté concienciado. Por ello, es importante que participemos en sindicatos u otro tipo de organizaciones que nos permitan negociar de forma colectiva la mejora de nuestras condiciones de trabajo:

- Realizar el trabajo mejor sentada que de pie.
- Evita el mantenimiento de la misma postura durante toda la jornada. Si no puedes cambiar de postura periódicamente, haz pausas de descanso.
- Presta atención a la altura a la que realizas el trabajo. La



altura confortable dependerá de tu propia altura, por lo que la silla que utilices debe ser adaptable.

- Cuida que el entorno de trabajo sea adecuado y esté adaptado a nuestras características, para lo cual, a veces, es necesario realizar un rediseño de herramientas, mesas, sillas, teclado, paneles de control, etc.
- Realiza pausas regulares si el ritmo de trabajo es muy elevado.
- Intenta, en la medida de lo posible, realizar las tareas repetitivas rotando con otras actividades. También habría que automatizarlas o reestructurarlas (por ejemplo, ampliando su contenido) para reducir su carácter repetitivo.
- Antes de realizar una tarea, infórmate sobre la manera más adecuada de realizarla para reducir la posibilidad de lesiones.
- Promueve revisiones regulares de los equipos y métodos de trabajo, así como reconocimientos médicos específicos para la detección precoz de las lesiones.



EL ESTRÉS: UNA CONSECUENCIA DE TRABAJAR DE FORMA INADECUADA

Actualmente, oímos mucho hablar de estrés. Pensamos que una persona estresada es aquella que está llena de responsabilidades y prisas. Sin embargo, también nos produce estrés la obligación de cumplir una tarea con poco contenido, desprovista de interés, que no nos sirve para utilizar nuestros conocimientos, que es aburrida y repetitiva, que no requiere iniciativa. Asimismo, podremos sufrir estrés si realizamos tareas que exigen mucha atención o si estamos sometidas a presiones para producir más. Estos son los tipos de trabajos que más realizamos las mujeres.

Si a este tipo de trabajo le añadimos las desigualdades laborales que tenemos las mujeres: menor salario, contratos temporales, inseguridad laboral, escasa promoción y posibilidad de formación, doble jornada, situaciones de acoso y discriminación... parece obvio que estemos muy expuestas a padecer estrés.

Naturalmente, nuestro organismo ante una situación de estrés reacciona aumentando el ritmo y la presión cardíaca, el tono muscular, y la producción de adrenalina. Si en nuestro trabajo



estamos sometidas a este tipo de situaciones tendremos dolores de cabeza o tensión continua en el cuello y la espalda, palpitaciones o la sensación de que nos falta el aire. También nuestro estado de ánimo se verá afectado, nos sentiremos más irritables, ansiosas, deprimidas, cansadas o dormiremos mal. Esto, a veces, puede llevarnos a fumar más, beber alcohol o consumir psicofármacos, sobre todo a quienes contamos con menos recursos personales y pocos apoyos sociales.

Si además, nos vemos inmersas en una actividad incesante, aunque pretendemos satisfacer todas las demandas y cumplir a la perfección todos nuestros roles: ser madre, compañera o esposa, profesional..., podemos sentirnos frustradas y agobiadas por la gran cantidad de esfuerzo que nos autoimponemos.

En ocasiones, nos centramos excesivamente en el trabajo, hacemos de él el eje de nuestra vida, queremos ser las mejores, no nos permitimos cometer errores y nos exigimos cada vez más. También, algunas podemos meternos en un círculo vicioso: trabajar para tener más cosas y cada vez necesitar más dinero, posición, más poder... quedándonos así menos tiempo para descansar o para disfrutar nosotras mismas.

Esto nos hace cuestionarnos si no tendremos que transformar nuestros valores, realizando un cambio que nos lleve a una nueva for-



ma de concebir el trabajo, la convivencia y a plantearnos qué tipo de sociedad queremos las mujeres.

¿QUÉ PODEMOS HACER SI NOS SENTIMOS ESTRESADAS?

Para prevenir el estrés en el trabajo, podemos cambiar la forma de organizar las tareas o funciones que desarrollamos, haciéndolas más participativas y más adaptadas a nuestras capacidades. A continuación proponemos algunas iniciativas para mejorar el contenido y la organización del trabajo:

- Tener claros los ritmos y las metas de nuestro trabajo y que sean realistas.
- Aumentar, en lo posible, el control que cada persona tenemos sobre nuestro puesto de trabajo.
- Tener claro cuales son los resultados de nuestro trabajo para que las trabajadoras encontremos un mayor sentido a nuestra ocupación.
- Procurar, por parte del empresariado, que la participación sea más igualitaria.



- Evitar las supervisiones autoritarias y el control excesivo.
- Reducir la burocracia para que se favorezcan vías de comunicación más adecuadas.

Y además:

- Buscar un equilibrio entre nuestro trabajo y nuestra vida. Dividir los horarios y dedicar un tiempo para las actividades laborales y otro para descansar, para el ocio, para formarnos en temas nuevos, participar socialmente...
- Utilizar las distintas técnicas de relajación, respiración, meditación, los masajes, el yoga o el deporte nos servirá para conocer y controlar mejor nuestro cuerpo y nos ayudará a liberar tensiones y encontrarnos mejor.
- Fijarnos objetivos adecuados tanto en nuestro trabajo como fuera de él, dejar de autoexigirnos, aceptar nuestras limitaciones y no intentar ser perfectas.



LA MATERNIDAD Y EL TRABAJO

Durante el embarazo nuestro cuerpo cambia, se producen algunas modificaciones que hacen que determinadas características que tiene un puesto de trabajo, puedan convertirse en una situación de mayor riesgo. Por ejemplo, la respiración, más frecuente durante el embarazo, facilita el aumento de la cantidad de tóxicos que llegan al feto. Al aumentar la frecuencia cardíaca y el consumo de oxígeno nos costará más realizar trabajos que exigen esfuerzo. La presión venosa aumenta en las piernas y el tono elástico de las paredes de las venas tiende a relajarse, lo que puede facilitar la formación de varices cuando se está de pie durante un período de tiempo prolongado, y también, puede haber más riesgo de caídas y otros pequeños accidentes al perder el cuerpo la estabilidad.

La reproducción, no es un asunto exclusivo de las mujeres, sino una necesidad social. Sin embargo, las mujeres contamos, aún con pocos apoyos sociales para ejercer este rol, porque hasta ahora la concepción y la procreación no son reconocidas como aportación social, lo que está retrasando la aplicación de una serie de medidas que harían posible que las mujeres y los hom-



bres combinasen más fácilmente la maternidad y la paternidad con el trabajo retribuido.

Algunas de estas medidas son:

- Adecuar el puesto de trabajo de la mujer embarazada a su estado y cambiarlo cuando éste sea peligroso para la madre y/o el feto, conservando todas sus derechos.
- Exigir el cumplimiento de los permisos retribuidos para la atención médica durante el embarazo y el postparto, así como para acudir a cursos de preparación al parto.
- Adaptar los horarios de los Centros de Salud para facilitar que las mujeres embarazadas y sus parejas puedan utilizar las prestaciones que se ofertan.
- Divulgar e impulsar los permisos por paternidad y por cuidado de las hijas e hijos menores, a fin de que sean disfrutados por ambos progenitores.

LOS RIESGOS LABORALES RELACIONADOS CON LA REPRODUCCIÓN

Cuando el ambiente laboral en el que trabajamos es nocivo para la salud, ejerce una influencia negativa sobre la función reproductiva de las personas expuestas, sean hombres o mujeres.



Algunos agentes químicos y físicos presentes en el ambiente de trabajo pueden dar lugar a una disminución de la capacidad reproductora de hombres y mujeres, mutaciones genéticas, malformaciones congénitas y abortos espontáneos. Además, realizar tareas pesadas o estar continuamente de pie son factores que inciden en la reproducción.

Las mujeres no somos las principales o únicas involucradas en la transmisión genética al feto. Así, a medida que se realizan más y más estudios, se evidencia que los hombres también se ven afectados, incluso más que las mujeres, por la exposición a determinados agentes químicos.

La gestación y lactancia son momentos de mayor riesgo. Uno de estos riesgos es el parto prematuro, que aumenta si las mujeres estamos sometidas a estrés, haciendo, por ejemplo, una jornada laboral muy larga o si realizamos turnos de noche. Pero, salvo este período, cualquier otra diferenciación en la prevención de riesgos laborales entre hombres y mujeres no está justificada.

Referimos a continuación una relación de los riesgos más importantes y sus efectos en la reproducción.



EXPOSICIÓN OCUPACIONAL Y

	Alteraciones fertilidad	Efecto en la reproducción del hombre	Abortos espontáneos
METALES • Plomo • Mercurio • Cadmio • Manganeso	x x x x	x x	
HIDROCARBUROS HALOGENADOS • Diclorobromopropano • Etilen dibromida • Clorodeno • Tetil policlorados • Pentaeno	x ?	x x	
DISOLVENTES • Disulfuro de Carbono • Disolventes orgánicos (benzeno)		x	
AGENTES ESTERILIZANTES • Óxido de etileno			x
AGENTES CITOSTÁTICOS • Agentes quimioterápicos			x
RADIACIONES IONIZANTES	x	x	
ESTRÓGENOS • Contraceptivos orales		x	
GASES ANESTÉSICOS • Gases halogenados • Óxido nítrico	?		?
PESTICIDAS • Compuestos Organofosforados • Compuestos Organoclorados	x		
MEDIO AMBIENTE LABORAL • Estrés • Fumador pasivo			
OTROS • Color • Ruido • Colorantes textiles	x x x	x	

x=Asociación

?=Asociación contradictoria

STEIN, et al. Reproductive Problems in the workplace. *Occupational Medicine*, 1, 3, (1986)



EFFECTS ON REPRODUCTION

Parto prematuro	Malformaciones recién nacidos	Toxicidad lactancia	Cáncer infancia
	x (Metil Hg) x	x x x	
x	x	x x	
	?	x	?
	x		
x	x		x
		x	
		x	
		x x	
x x			



LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los reconocimientos médicos son una de las técnicas de prevención más extendidas en el medio laboral. Sin embargo, actualmente, está siendo muy discutido su papel.

Los chequeos laborales deben contemplarse como una actividad más, integrada en la prevención y tienen que actuar conjuntamente con otros instrumentos preventivos como son la vigilancia y el control del medio ambiente, la educación sanitaria, etc.

Desde que son obligatorios, los exámenes generales y rutinarios ha sido algo habitual. Si bien se ha basado en las enfermedades que predominan en el sexo masculino, siendo así ineficaces para prevenir los riesgos específicos de las mujeres y aquellos derivados de los trabajos que realizamos. En este sentido, hay que dejar muy claro, que ***los reconocimientos médicos deben ser específicos, es decir, los contenidos tienen que estar determinados por las características de los riesgos para la salud a los que estamos expuestas como trabajadoras.*** Hay que huir de lo fácil, de lo cómodo y salir del error común, pensando que el reconocimiento médico para ser bueno debe incluir un análisis de sangre, uno de orina, una citología, etc.



Vamos a poner un ejemplo para entenderlo mejor: en el reconocimiento médico de una profesora se tienen que incluir exploraciones y pruebas tendentes a descubrir patologías de la voz, y además, si se está en los ciclos iniciales, será necesario también valorar los posibles problemas derivados del estar de pie o inclinada durante su jornada; mientras que en una mujer que trabaje en el sector textil como maquinista habrá que buscar enfermedades musculoesqueléticas, fundamentalmente en la muñeca y en una que utilice el ordenador como herramienta, deberá investigarse la presencia de alteraciones visuales o problemas de columna, derivados de posturas incorrectas.

La periodicidad de los reconocimientos debe estar determinada por las características de los riesgos. Habría que realizar una evaluación general de nuestro estado de salud y, una vez valorado, especificar el intervalo con que se realizarán.

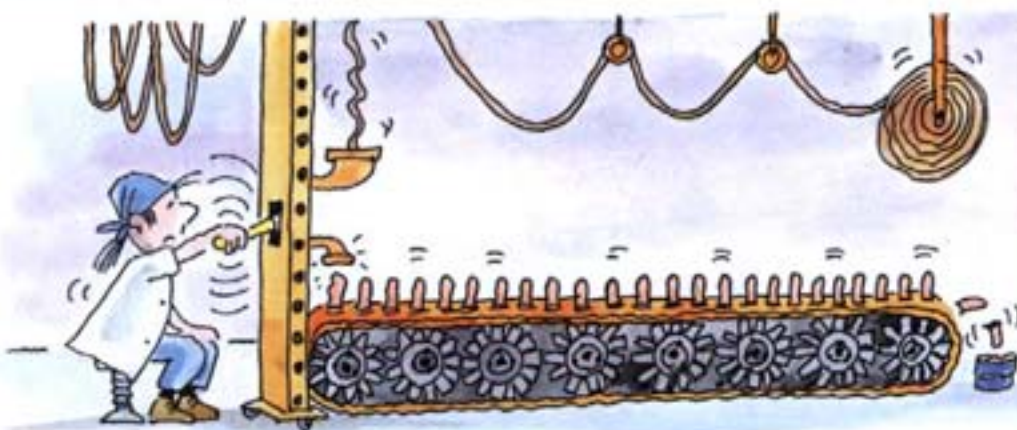
Los reconocimientos médicos son de carácter voluntario y han de realizarse siempre con nuestro consentimiento. Además los resultados de éste son siempre confidenciales, de acceso restringido al personal sanitario y nos los tienen que comunicar de forma individual a cada persona.



Los reconocimientos deben basarse en una historia clínico-laboral, donde se recojan no sólo aspectos clínicos, sino también de las condiciones de trabajo, describiendo todos los trabajos que hemos realizado a lo largo de nuestra vida laboral y los riesgos para la salud ligados a los mismos. Igualmente, hay que describir el puesto de trabajo actual, las tareas, los riesgos identificados...

En los chequeos médicos dirigidos a las mujeres, los aspectos ligados al estrés adquieren gran importancia, debiéndose analizar las fuentes de ansiedad a los que podemos estar sometidas, preguntando si en nuestro trabajo se dan alguna de las siguientes circunstancias: sobrecarga de trabajo, apremio de tiempo, inestabilidad en el empleo, nivel retributivo, presencia de estresantes físicos como ruido, olores, temperatura y humedad inadecuadas, etc.

También hay que investigar si ha habido una modificación de los hábitos, como un aumento en el consumo de tabaco o alcohol, toma de medicación no prescrita o en dosis más altas de las indicadas, consumo de estimulantes o tranquilizantes u otras drogas. También si hay trastornos del sueño o de la sexualidad.



Las preguntas tienen que ir dirigidas a investigar la presencia de reacciones emocionales y de comportamiento frente al estrés: ver si la trabajadora está angustiada, deprimida, tiene baja autoestima, se encuentra frustrada o insatisfecha, si se encuentra más irritable de lo usual en ella, confusa, fatigada, si tiene insomnio, molestias en el estómago, dolores inespecíficos...

Con respecto a los problemas óseos y musculares, también muy frecuentes en las mujeres, el reconocimiento médico debe ir dirigido a detectar precozmente puntos dolorosos, tensiones musculares y pérdidas de sensibilidad o fuerza.



LAS DROGAS Y EL TRABAJO

Las drogodependencias son un problema social, causado por múltiples factores, en los que también influye el trabajo y las condiciones en las que éste se desarrolla.

Las presiones que recibimos para producir más, las malas relaciones con la dirección o los compañeros y compañeras, las escasas perspectivas de ascenso, la frustración, el cansancio, la monotonía, o si nos sentimos acosadas sexualmente, etc., son aspectos que actúan como desencadenantes o potenciadores del consumo abusivo del alcohol y otras drogas.

Cuando nuestro trabajo conlleva relaciones sociales en las que el alcohol es un componente habitual y cuando disponemos de este tipo de bebidas u otras sustancias en el lugar de trabajo, es más fácil el abuso y la creación de una dependencia.

Al consumir ciertas drogas, mejora nuestro humor, desaparecen las tensiones, el cansancio y nos olvidamos de la carga que, el trabajo significa para nosotras. Pero si aumentamos nuestra frecuencia de consumo cada vez necesitaremos beber o usar otras sustancias (psicofármacos, cocaína, anfetaminas...) y nos iremos haciendo dependientes de ellas.



Así comenzará una nueva fuente de problemas, llegaremos tarde a trabajar o faltaremos; rendiremos menos y correremos el riesgo de tener un accidente ya que los reflejos, la visión, la concentración y la coordinación de movimientos se verán afectados. Asimismo, nos puede afectar de tal manera que nos volvamos más irritables o estemos deprimidas, y podremos, en definitiva, perder la salud y el empleo.

¿QUÉ SE PUEDE HACER EN EL MEDIO LABORAL?

- El lugar de trabajo debería ser un sitio apropiado para prevenir y ayudar a resolver los problemas relacionados con el abuso del alcohol y otras drogas. En él pueden manifestarse los primeros indicios y detectar la adicción con rapidez permitirá un tratamiento más eficaz. Las personas siempre tendrán mayores probabilidades de recuperarse si cuentan con el respaldo de su empleo.
- Quienes representan al personal deben proponer medidas de apoyo para que las trabajadoras y los trabajadores con problemas de drogodependencias puedan acudir a tratamiento (flexibilizar horarios, adaptar o cambiar de puesto de trabajo), teniendo como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y de las condiciones económicas.



EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual es uno de los aspectos que condicionan la vida y el trabajo de las mujeres repercutiendo negativamente en nuestra salud.

El acoso sexual se define como todos aquellos comportamientos verbales o físicos no deseados y de naturaleza sexual.

Puede ser ejercido en forma de chantaje, cuando un superior amenaza con represalias u ofrece mejoras en el trabajo, pero también puede ser llevado a cabo por los propios compañeros. En cualquier caso, siempre se crea un ambiente intimidatorio y humillante para las personas que lo sufren, que habitualmente somos las mujeres, ya que el acoso sexual está unido a situaciones de poder en las que suelen haber más hombres.

Este tipo de comportamientos ofensivos llegan a producirnos ansiedad, tensión, irritabilidad, y fatiga. En muchas ocasiones, la única solución que vemos es pedir la baja por enfermedad, e incluso, faltamos al trabajo, con el consiguiente perjuicio para la permanencia en nuestro puesto.



La mayoría de los acosos no se denuncian por motivos variados: desde considerar que es un problema que tiene que ver con la vida privada hasta la falta de mecanismos reales que lo solucionen. Nuestra vida afectiva y nuestras relaciones pueden verse afectadas. Sentimos culpa o vergüenza ya que socialmente se duda más de las víctimas que de los acosadores, se nos tacha de provocadoras y se nos exige demostrar nuestra inocencia.

Una de las principales dificultades es probar que ha existido dicho acoso y que no ha habido consentimiento por parte de la víctima, de tal forma que para demostrar este tipo de conductas hemos de haberlas sufrido de forma reiterada y con una presión claramente manifiesta. Tampoco se reconoce legalmente el acoso ambiental (roces innecesarios, miradas insistentes...), o el ejercido directamente por los compañeros de trabajo.

Este tipo de denuncias deberían salvaguardar la intimidad de las mujeres, cuidando que no se relacione la situación laboral de la persona acosada con su comportamiento sexual extralaboral.

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL?

- El primer paso para empezar a cambiar es reconocer que esta es una más de las expresiones de poder de los hombres con respecto a las mujeres en esta sociedad.



- El empresariado ha de adoptar medidas disciplinarias y facilitar a las víctimas de acoso sexual medios de defensa para proteger su dignidad y garantías frente al despido u otros tratamientos perjudiciales como la modificación de las condiciones de trabajo.
- Las y los interlocutores sociales mediante negociación colectiva han de establecer las pautas laborales y sociales necesarias que impidan que este tipo de comportamientos exista.

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS MUJERES ACOSADAS SEXUALMENTE?

Si te encuentras en esta situación no dejes el empleo porque perderías todos los derechos. Informa a quienes representen al personal (Comités de Empresa, Sindicatos...) y busca a todas las personas que puedan ayudarte con su testimonio. Acude a un Servicio de Información para las Mujeres o a la Secretaría o Departamento de la Mujer de algún sindicato o a su Asesoría Laboral donde te informarán del procedimiento a seguir y te ayudarán a tramitar la denuncia, o por último, puedes dirigirte por tu cuenta a la Inspección de Trabajo.



¿PODEMOS LAS MUJERES CONTRIBUIR A CAMBIAR EL MUNDO LABORAL?

Es necesario que las mujeres participemos activamente en la toma de decisiones de los órganos sindicales, comités de seguridad y salud, puestos de responsabilidad en las empresas, etc., para cambiar y humanizar la organización del trabajo.

La presencia de las mujeres en organizaciones sindicales y empresariales puede ser una forma de controlar los criterios utilizados para valorar los puestos de trabajo e introducir otros nuevos.

Hoy día sabemos que los aspectos mejor retribuidos económicamente han sido aquellos que definen los trabajos realizados por los hombres como la responsabilidad, el mando, el esfuerzo físico o tener disponibilidad. En cambio, factores como la habilidad, precisión, atención continua o el mantenimiento de posturas incómodas durante todo el día, que desarrollamos las mujeres, apenas son tenidos en cuenta. Además, cuesta que nos reconozcan la responsabilidad que tenemos en determinados trabajos, nuestra capacidad para trabajar en grupo, de



realizar varias tareas a la vez, nuestra disposición a la negociación o el esfuerzo físico que realizamos (en muchos casos similar al de los varones) porque, como hemos explicado, es menos visible.

Asimismo, es necesaria una mayor participación de las mujeres en los órganos de representación colectiva para seguir avanzando, conseguir **eliminar desigualdades en el acceso a profesiones y categorías consideradas masculinas**, para acabar con las situaciones discriminatorias en aspectos como los salarios, la formación, la promoción...; para seguir estudiando e investigando los riesgos del trabajo femenino y promover alternativas eficaces en nuestras condiciones de trabajo.



OTRAS PROPUESTAS

- La negociación colectiva constituye un medio fundamental para mejorar las condiciones de trabajo y de nuestra vida laboral y plantear las reivindicaciones de las mujeres, por ello es fundamental nuestra presencia y protagonismo en estos ámbitos de negociación.
- Es necesario nombrar en todos los centros de trabajo Delegadas de Prevención y crear Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Si las mujeres ocupamos o participamos en estos órganos podremos:
 - * Exigir y vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.
 - * Conseguir que se tengan en cuenta los riesgos específicos a los que estamos expuestas las mujeres.
 - * Realizar una mejor prevención en salud incorporando dimensiones, como son los riesgos psicosociales.
 - * Fomentar los estudios e investigaciones que aborden el tema de la salud laboral teniendo en cuenta la perspectiva de las mujeres.
 - * Pensar el tipo de sociedad que queremos.

DIRECCIONES ÚTILES

Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Servicio de Información para las Mujeres

C/. Génova, 11, 1.º D

28004 MADRID

Teléf.: 91 391 58 80

Teléfonos: 91 700 19 10 - 91 700 19 18

Teléfonos: 91 700 19 21

Teléfono gratuito de información 24 horas para la Mujer:

900 19 10 10

SERVICIOS DE INFORMACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

En estos centros se puede obtener información gratuita sobre aspectos jurídicos, orientación profesional y empleo, servicios sociales, salud y planificación familiar, asociaciones, etc.

SANTANDER

Vargas, 53

39010 Santander

Teléf.: 942 23 57 58 - 23 56 64

Fax: 942 23 51 87

SEVILLA

Sanjurjo, 1 Esc. 1 - 4.º

41001 Sevilla

Teléf.: 95 422 56 20 - 422 37 19

Fax: 95 456 02 31

SINDICATOS

Comisiones Obreras
Secretaría de la Mujer
C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid
Teléf.: 91 702 80 95

Unión General de Trabajadores
Departamento Confederal de la Mujer
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid
Teléf.: 91 589 78 15

En la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de tu provincia puedes solicitar los servicios de la Oficina de Información Sociolaboral y de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social donde puedes realizar la denuncia por acoso sexual en tu puesto de trabajo.

SI HAS SUFRIDO LESIONES puedes acudir a los ambulatorios y centros de salud de tu localidad o a los servicios de urgencias de los hospitales.

SI DESEAS DENUNCIAR puedes acudir: Al Juzgado de Guardia de tu Localidad, a la Comisaría de Policía o Cuartel de la Guardia Civil. Pregunta en tu localidad si existe un Servicio policial de Atención a la Mujer.



Textos: Instituto de la Mujer
Colabora: Dirección General de la Salud Pública
Diseño: PardeDÓS
Ilustraciones narrativas: Roser Capdevila i Valls
Impresión: Grafo, S.A.
D.L.: BI-706-05 NIPO: 207-06-058-1

Cuarta reimpresión. Cofinanciado con el Fondo Social Europeo

OT 34147