



Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo

El presente informe analiza una serie de cuestiones relacionadas con el género y la edad, especialmente relevantes para las mujeres mayores, en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) y el trabajo sostenible. Está basado en la bibliografía en vigor y en un seminario organizado por la EU-OSHA ⁽¹⁾.

¿Por qué es pertinente abordar el género en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y el trabajo sostenible relacionados con la edad?

La población activa de la UE está envejeciendo, por lo que resulta crucial adoptar estrategias sobre la SST relacionadas con la edad. No obstante, los hombres y las mujeres se enfrentan a problemas diferentes en relación con la edad, y se ven afectados de distinta manera por las cuestiones que a lo largo de su vida laboral influyen en el lugar de trabajo. En consecuencia, para fundamentar las políticas, los debates y las investigaciones futuras sobre el trabajo sostenible, es importante que identifiquemos y entendamos tales diferencias.

Diferencias relacionadas con la edad entre hombres y mujeres ligadas al lugar de trabajo

El envejecimiento está asociado a una serie de cambios en la capacidad física y la salud. Estos cambios pueden estar influidos por factores relacionados con el sexo (es decir, biológicos) y con el género (es decir, construidos socialmente).

Diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo relacionadas con el sexo

El cambio más evidente relacionado con la edad y específico de uno de los sexos es la menopausia. No obstante, hay muchos otros cambios que ocurren con la edad que pueden influir en la capacidad de trabajo y que afectan más frecuentemente a las mujeres que a los hombres, por ejemplo, la osteoporosis, la osteoartritis y el cáncer de mama. Tales diferencias entre hombres y mujeres deben ser tenidas en cuenta a la hora de desarrollar estrategias que promuevan la SST y el trabajo sostenible.

Diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo relacionadas con el género

En la población activa existe segregación vertical y horizontal por géneros y, en consecuencia, las mujeres en general y las de más edad en particular, están expuestas a riesgos diferentes de aquellos a los que se enfrentan sus compañeros de trabajo a lo largo de toda la vida laboral.

La segregación vertical procede de la falta de oportunidades de promoción y movilidad profesional, lo que conduce a una concentración de mujeres en los niveles inferiores de la jerarquía laboral ⁽²⁾. Esto puede derivar en una exposición más prolongada a ciertos peligros del lugar de trabajo, como las tareas repetitivas o el trabajo que requiere posturas forzadas.

La segregación horizontal se plantea porque hombres y mujeres tienden a trabajar en sectores económicos distintos. Por ejemplo, las mujeres de más edad, en particular, están sobrerrepresentadas en los sectores de la sanidad y el trabajo social, la educación y otros servicios. Es importante no subestimar las exigencias físicas y emocionales de los trabajos que suelen desempeñar las mujeres: trabajo manual, tareas muy repetitivas y pautadas, trabajo por turnos, riesgo de violencia y acoso, estrés, etc. Todas estas cuestiones influyen en la duración de la vida laboral y en su calidad, en muchos de los sectores en los que trabajan las mujeres.

Abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo relacionadas con la edad

Las estrategias sobre la SST y de trabajo sostenible deben tener en cuenta las cuestiones relativas tanto a la edad como al género. Tales estrategias deben abordar los sectores y los trabajos en los que predominan las mujeres, como la asistencia sanitaria, la educación, la limpieza y el sector minorista, y también los sectores dominados por los hombres, como la construcción, y han de tener en cuenta asimismo cómo se pueden gestionar la disminución de la capacidad física y la salud relacionada con la edad desde una perspectiva de género.

La menopausia y la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Muchas de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en relación con, por ejemplo, la menopausia, constituyen un tabú en la sociedad y, por tanto, en el lugar de trabajo. No obstante, se pueden adoptar medidas sencillas para intentar solucionar tales dificultades: se puede facilitar el acceso a agua potable, se pueden usar prendas de vestir con varias capas para los uniformes y se puede flexibilizar el trabajo para facilitar la asistencia a citas médicas. Es necesario aumentar la sensibilización y adoptar medidas de apoyo en el lugar de trabajo, como prestación de asesoramiento sobre medidas no estigmatizadoras, políticas modelo y utilización de listas de verificación en la evaluación de riesgos.

Estrategias de seguridad y salud en el trabajo que tienen en cuenta el género a lo largo de la vida laboral

Un enfoque de la sostenibilidad laboral basado en el ciclo de vida debería incluir la prevención de riesgos en la educación impartida a niños y niñas en las escuelas, así como garantizar que la educación sobre SST aborda los riesgos asociados a los trabajos en los que predominan las mujeres. Además, la SST debe destacarse como parte de la formación profesional para los empleos típicos de mujeres.

Estrés y trastornos musculoesqueléticos

Muchos trabajos desempeñados por mujeres son exigentes desde el punto de vista emocional u obligan a permanecer sentados o de pie durante períodos prolongados. Por consiguiente, el estrés y los trastornos musculoesqueléticos (TME) pueden tener una importante repercusión en la sostenibilidad del trabajo desarrollado por mujeres. Es preciso prestar mayor atención a estas dos cuestiones, incluida la prevención de riesgos en los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres. Por ejemplo, en una guardería de Dinamarca se introdujeron una serie de ajustes necesarios para la sostenibilidad del trabajo con el fin de retener al personal que debía realizar movimientos repetitivos y levantar peso.

⁽¹⁾ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

⁽²⁾ EU-OSHA — Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, *New risks and trends in the safety and health of women at work (Nuevos riesgos y tendencias en la seguridad y la salud de las trabajadoras)*, 2013. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Rehabilitación

Si no se le reconoce a una mujer que su enfermedad está relacionada con el trabajo, ello puede constituir un obstáculo para que acceda a servicios de rehabilitación. Además, las mujeres con responsabilidades de cuidar a otros familiares a menudo no pueden acceder a estos servicios. En consecuencia, en materia de rehabilitación es necesario prestar una atención especial a la cuestión del género para garantizar que los programas están al alcance de las mujeres y se adaptan a sus necesidades concretas. Como ejemplo de adaptación de la rehabilitación teniendo en cuenta el género cabe citar el caso de Anact, empresa francesa especializada en seguros contra lesiones laborales. Anact difundió una guía para la rehabilitación de las trabajadoras después de someterse a un tratamiento contra el cáncer de mama ^(*).

Cuidados a familiares

El número de trabajadores de ambos sexos con la responsabilidad de cuidar a familiares enfermos, discapacitados o ancianos no deja de aumentar, aunque en su mayoría se trata de mujeres a partir de los 50 años. No obstante, las estrategias actuales destinadas a promover la conciliación entre vida laboral y los cuidados a otras personas se centran en mujeres jóvenes con necesidades de atención a niños pequeños. Por consiguiente, deben formularse políticas y prácticas apropiadas en materia de conciliación para fomentar el trabajo sostenible. Por ejemplo, programas de trabajo flexible y políticas relativas al trabajo a tiempo parcial, como ya se han aplicado para progenitores jóvenes, con el fin de evitar que los cuidadores más mayores tengan que abandonar la vida laboral. Además, resulta esencial aumentar los recursos para la prestación de cuidados a ancianos y discapacitados, así como de servicios para fomentar la vida independiente como parte de una estrategia integrada.

La edad y el género deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en el desarrollo de estrategias

Las estrategias en materia de SST deben fomentar la diversidad por medio de la prevención de riesgos y deben abordar los riesgos en su origen. Por consiguiente, es importante incluir la SST y la igualdad en relación con la edad y el género en un único marco de políticas y prácticas.

La estrecha relación entre la igualdad de género y el trabajo sostenible ha quedado demostrada en la evaluación del riesgo y en el desarrollo de estrategias emprendido por una imprenta francesa. Las trabajadoras de esta empresa presentaban unos índices excepcionalmente elevados de TMS, por lo que la empresa analizó el tiempo que dedicaban hombres y mujeres a las diferentes tareas, y el estudio reveló que los hombres ascendían más rápidamente que las mujeres en funciones que implicaban la realización de tareas repetitivas durante períodos más largos de tiempo. Uno de los resultados de esta evaluación fue una recomendación para promover el desarrollo de la carrera profesional y el reconocimiento de las capacidades de las trabajadoras en la empresa, con el fin de evitar que queden atrapadas durante largos períodos en tareas repetitivas.

En el Reino Unido, el sistema nacional de salud (NHS) desarrolló una estrategia integrada a través de un Grupo para el retraso de la edad de jubilación (Working Longer Group) con el fin de abordar la repercusión que tiene la prolongación de la vida laboral en una mano de obra dominada por las mujeres, de las cuales, entre las enfermeras, dos terceras partes superan los 40 años de edad. Lo anterior subrayó la importancia de aplicar plenamente directrices sectoriales sobre la salud y el bienestar en el trabajo para garantizar que los efectos acumulados de una vida laboral más prolongada no afecten negativamente la salud del trabajador o a su capacidad para trabajar de manera segura y con eficacia.

(*) Anact — L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, *Travailler avec un cancer du sein*, 2008, Association CINERGIE, Paris.

Integración de la diversidad en las estrategias nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo

La diversidad debe integrarse en las estrategias y en las actividades de inspección de trabajo para incorporar de forma sistemática las cuestiones relativas a la edad y al género en las estrategias logrando que el trabajo sea sostenible sin que haya discriminación. Por ejemplo, los resultados de una estrategia para la diversidad adoptada por el servicio austriaco de inspección de trabajo incluyen una serie de herramientas para la integración del género, formación y listas de comprobación sobre la diversidad para que las usen los inspectores en empresas, además de acciones pertinentes para los trabajadores más mayores y los sectores, incluidos en sus campañas, en los que predominan las mujeres ^(*).

Conclusiones principales

Es importante que elaboremos patrones de trabajo sostenible para los trabajadores mayores (prestando especial atención, dentro de este grupo, a las trabajadoras), mediante medidas que aborden las cargas de trabajo, las tareas, la flexibilidad de los horarios, la conciliación de la vida laboral y la personal, el apoyo en el lugar de trabajo a cuestiones de salud específicas de género, y el desarrollo de la mano de obra. No obstante, es necesario disponer de más investigaciones y de herramientas prácticas sobre la intersección entre la edad y el género en relación con la SST y el trabajo sostenible. Las conclusiones principales de este informe se resumen a continuación:

- las diferencias relacionadas con el género y con el sexo persisten a lo largo de la vida laboral en las condiciones de trabajo;
- los efectos acumulados físicos y emocionales del trabajo de las mujeres no deben subestimarse;
- es necesario prestar apoyo a las evaluaciones de riesgos que incorporan las complejas cuestiones relativas a la edad y el género;
- el desempeño de empleos de bajo nivel, sin promoción de la carrera profesional durante largos períodos, puede conducir a una exposición prolongada a peligros para la salud;
- la igualdad debe abordarse en el acceso a la rehabilitación y en la formación profesional;
- unas sencillas medidas no estigmatizadoras en el lugar de trabajo pueden servir de apoyo a las mujeres en fase de menopausia;
- las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo exigen distintos enfoques en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres;
- es necesario que sean adecuadas las medidas de trabajo flexible para los cuidadores de personas dependientes de edad avanzada, y tanto para hombres como para mujeres;
- las inspecciones de trabajo deben contar con estrategias claras de diversidad;
- las trabajadoras de más edad deben considerarse un activo valioso, y la doble discriminación a la que estas trabajadoras pueden enfrentarse debe ser abordada por medio del incremento de la sensibilización en este sentido.

Más información

El informe está disponible en lengua inglesa en la siguiente dirección del sitio web de la EU-OSHA:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017.

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017.

Reproducción autorizada, siempre que se cite la fuente.

(*) EU-OSHA — Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice* (Integración de la perspectiva de género en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo), 2014. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>