El rol de la mujer en el mundo laboral

Próximos al Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, nos lleva a reflexionar en el rol de la mujer en el mundo del trabajo y particularmente para el desarrollo de tareas relacionadas a la seguridad y salud laboral. La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es una condición fundamental para el crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y la cohesión social. El aumento de la participación de las mujeres en el universo del trabajo supone una importante contribución al crecimiento económico y al desarrollo humano.

A pesar del incremento de la tendencia hacia una sociedad con mayor igualdad de derechos entre mujeres y hombres, aún persisten diferencias. Las crisis económicas, son oportunidades únicas para el cambio, ya que la equidad entre los sexos es una condición previa para el crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y la cohesión social. Los responsables de la toma de decisiones tienen la oportunidad de aplicar políticas que favorezcan el foco en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el futuro, tanto en el mundo del trabajo y por ende la sociedad misma.

Como ejemplo de análisis, según estudios realizados en la Unión Europea –UE- por El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Gobierno de España, de la experiencia adquirida en crisis anteriores se deriva que, generalmente, el empleo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres. Además, las mujeres tienen mayores probabilidades de padecer desventajas en el mercado laboral debido a que poseen contratos precarios y disparidades salariales (en 2007 la media en la UE fue del 17,6 %), con las consiguientes repercusiones sobre los ingresos a lo largo de su carrera laboral, la protección social y las pensiones, y, en consecuencia, un índice más elevado de riesgo de pobreza, especialmente después de la jubilación. En 2007, el índice de riesgo de pobreza fue más elevado para las mujeres (un 17 %) que para los hombres (un 15 %) y este desequilibrio fue especialmente elevado en

relación con las personas de más edad (el 22 % de mujeres en comparación con el 17 % de hombres) y las familias monoparentales (un 34 %).

Más allá de los retos actuales y sus repercusiones para hombres y mujeres, es necesario considerar los mismos a largo plazo relacionados con la igualdad de derechos y condiciones entre ambos sexos en el mercado de trabajo. Si bien el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años y, actualmente, hay más mujeres que hombres que obtienen un título universitario (un 59 % de tituladas en todas las materias en la UE en 2006), las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad. La falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños, discapacitados o personas de edad avanzada), de sistemas de permiso adecuados y fórmulas de trabajo flexibles para ambos padres impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo.

Criterios de evaluación de la igualdad en el trabajo

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Gobierno de España, presentó una lista de autoevaluación de la igualdad en el trabajo:

Nivel de igualdad	✓ ¿La igualdad y el bienestar del personal forman parte de la gestión de los recursos humanos? ✓ ¿La igualdad es inherente a los objetivos y la estrategia de organización del trabajo? ✓ ¿Cómo percibe el personal la igualdad?
Política salarial y de remuneración	✓ ¿La política salarial y de remuneración se basa en la igualdad de trato y en la equidad? ✓ ¿En qué medida las bases de cálculo de la remuneración y las primas se presentan y debaten abiertamente? ✓ ¿El personal considera que recibe un trato justo?
Oportunidades profesionales y de trabajo	✓ ¿Las oportunidades de trabajo y de desarrollo profesional y desarrollo permanente en el trabajo son iguales para todos?
Objetivos comunes y oportunidades de influencia y control	✓ ¿El personal está familiarizado con la visión y los objetivos comunes?
Ambiente de trabajo y sentimiento de unión	✓ ¿La cultura del lugar de trabajo fomenta la igualdad? ✓ ¿La diversidad se considera fuente de riqueza o se persigue el objetivo de un personal homogéneo?
Flujo de información y transparencia en el suministro informativo	✓ ¿Todo el mundo tiene las mismas oportunidades en lo que se refiere a la información sobre su propio trabajo, su unidad de trabajo y sus perspectivas y condiciones futuras, también en términos económicos?
Condiciones de trabajo	✓ ¿Las condiciones de trabajo son seguras y adecuadas desde el punto de vista ergonómico? ✓ ¿Se practica la gestión del «factor edad» y se presta la debida atención a las personas de más edad? ✓ ¿Se han puesto en marcha programas de desarrollo de capacidades? ¿Fomentan el bienestar del personal?
Conciliación del trabajo y la vida familiar (vida privada)	✓ ¿Todos tienen la oportunidad de tener vida privada fuera del trabajo? ✓ ¿El constante exceso de trabajo y compromiso es una obligación? ¿Se recompensa de alguna forma? ✓ ¿Se castiga el rechazar el exceso de trabajo? ✓ ¿Se valoran la vida personal y familiar, o se considera a la familia como una carga? ✓ ¿Se apoya y se incentiva a los hombres o se les desanima y castiga sutilmente por tomar una baja parental?

Fuente: Kauppinen y Otala (1999).

Promover y sensibilizar las buenas prácticas y métodos para incluir el género femenino en la evaluación de riesgos e involucrar a las trabajadoras, es un tema a incluir en la agenda de las empresas. Nos enfrenta a conocer en profundidad las fortalezas y capacidades para demostrar que los géneros somos complementarios en todos los ámbitos, indistintamente al rol y/o función asignada.

Virtudes para la prevención

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales se ha encontrado, en contextos muy diversos, que los miembros femeninos de los equipos de seguridad tenían una mejor relación social con los operadores con los que colaboraban. Eran las encargadas de recibir las quejas y los pedidos; podríamos decir que actuaban como la 'mamá que los cuidaba' y les conseguía lo que necesitaban. Eran menos agresivas en cuanto a las exigencias y más preocupadas para que nadie se hiciera daño. Mientras que los compañeros masculinos aceptaban menos la flexibilización de las normas. Todos estos y otros detalles tienen diferentes grados de importancia dependiendo del contexto en el que se practiquen. Lo que siempre es positivo es contar con miembros del equipo que mantengan o mejoren las relaciones sociales de un *Departamento de Seguridad* que muchas veces es visto como aplicador de normas dictatoriales o como policías. En una empresa los llamaban "los periodistas", porque venían, sacaban fotos, se iban sin decir nada y luego lo publicaban en su informe. En otras decían, "por lo menos con ellas podemos hablar". Cinco millones de años de actitudes sociales, de comunicación y de cuidados dejan su rastro, en este caso positivo. El cerebro humano ha cambiado mucho en los últimos cinco mil años (un parpadeo en el tiempo evolutivo) y mucho más actualmente en donde se tiende a una cultura más andrógina. Pero actualmente estas diferencias existen y sería una lástima no aprovecharlas.

Fuentes:

- *"La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales",* Universidad Politécnica de Cataluña.
- *"Salud y riesgos laborales con perspectiva de género",* Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, Gobierno de España.
- Lic. Ricardo Sheffick Smith.