

Igualdad y salud ocupacional

Presentación preparada por Katherine Lippel y Karen Messing

Esta presentación explica algunas investigaciones del equipo «Lo invisible que hace daño», un equipo de investigación compuesto de una parte de las 3 principales centrales sindicales de Québec (CEQ, CSN, FTQ) representadas por los comités de condición femenina y los comités de salud y seguridad en el trabajo y, del otra parte, de un equipo multidisciplinario de investigadoras (con formación en biología, ergonomía y en ciencias jurídicas). Vamos a analizar seis aspectos de la invisibilidad del trabajo de las mujeres y sus consecuencias sobre la salud y los derechos de las trabajadoras.

Los seis aspectos de la invisibilidad que serán analizados son: 1. Invisibilidad de las trabajadoras en la investigación científica 2. Invisibilidad de las dificultades del trabajo tradicionalmente efectuado por las mujeres 3. Invisibilidad de los riesgos en el trabajo de las mujeres en el contexto de la indemnización 4. Invisibilidad del trabajo de las mujeres en la concepción de las estrategias de prevención 5. Invisibilidad de las exigencias del trabajo de las mujeres cuando la empresa se reestructura; 6. Invisibilidad de las necesidades de las mujeres en la concepción de las políticas que rigen el trabajo.

Después de las explicaciones sobre la invisibilidad, vamos a proponer algunas estrategias y prioridades para promover la igualdad de las trabajadoras en el campo de la salud ocupacional.

Lo invisible que hace daño

- Las 3 principales centrales sindicales de Québec representadas por los comités de condición femenina y los comités de salud y seguridad en el trabajo
- Un equipo multidisciplinar de investigadoras (con formación en biología, ergonomía y en ciencias jurídicas)

Objetivos del equipo

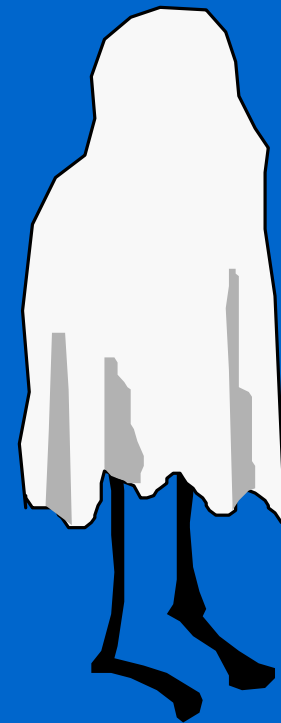
- **Identificar los riesgos del trabajo de las mujeres**
- **Identificar los elementos discriminatorios en el tratamiento de los casos de las trabajadoras, mediante el análisis de las prácticas en salud y seguridad en el trabajo.**

Objetivos del equipo

- **Cambiar el ambiente laboral**
- **Cambiar el contexto social del trabajo**
- **Proporcionar elementos para cambiar las políticas sociales**

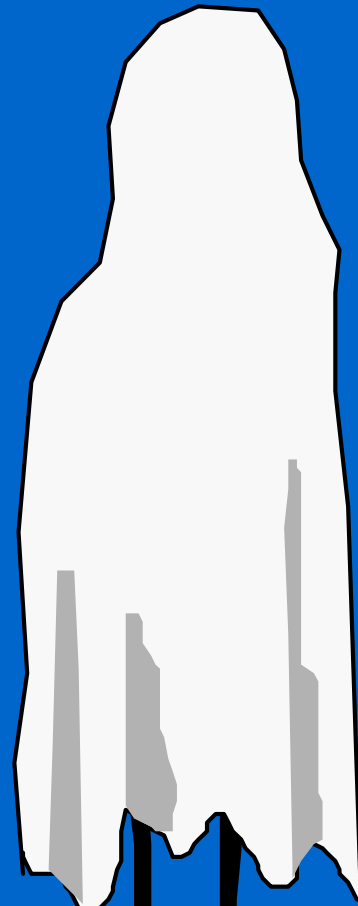
¿Por qué invisibilidad?

- 1. Invisibilidad de las trabajadoras en la investigación científica
- 2. Invisibilidad de las dificultades del trabajo tradicionalmente efectuado por las mujeres: trabajo prescrito o trabajo real?

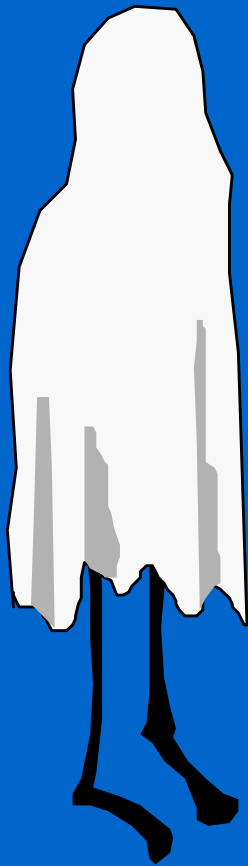


¿Por qué invisibilidad?

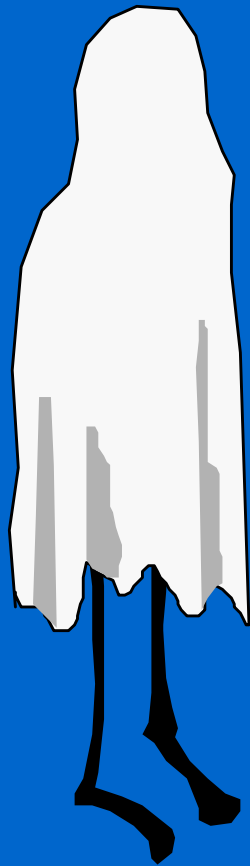
- 3. Invisibilidad de los riesgos en el trabajo de las mujeres en el contexto de la indemnización
- 4. Invisibilidad del trabajo de las mujeres en la concepción de las estrategias de prevención



¿Por qué invisibilidad?



- 5. Invisibilidad de las exigencias del trabajo de las mujeres cuando la empresa se reestructura
-
- 6. Invisibilidad de las necesidades de las mujeres en la concepción de las políticas que rigen el trabajo



Invisibilidad de las trabajadoras en la investigación científica

Investigación científica

- Poca investigación sobre los aspectos de salud relacionados con el trabajo, en el caso de las mujeres
- Las mujeres son excluidas de los estudios efectuados en su lugar de trabajo
- Poca investigación sobre los problemas de salud relacionados con los empleos de las mujeres

- One-eyed Science, Messing, 1998

Zahm et al. 1993

- **1233 estudios sobre cáncer ocupacional 1971-1990, seleccionados a partir de las 8 revistas científicas más citadas**
- **14% comprenden análisis sobre mujeres de raza blanca**
- **2% comprenden análisis sobre mujeres de otras razas**

Schnall & Landsbergis 1994

- **Meta-análisis de estudios sobre el estrés y las enfermedades cardíacas**
- **22 estudios sobre hombres, en promedio 2533 personas**
- **2 estudios sobre mujeres, en promedio 288 personas**

Hawes y Sovak 1994

- **Título: "Quantitative morphology of the human foot in a North American population"**
- **Resumen: "estadísticas descriptivas derivadas de una población civil diversa"**
- **Sin embargo, los sujetos eran 1197 hombres (lo cual no estaba mencionado en el resumen, ni explicado en ninguna parte del artículo)**

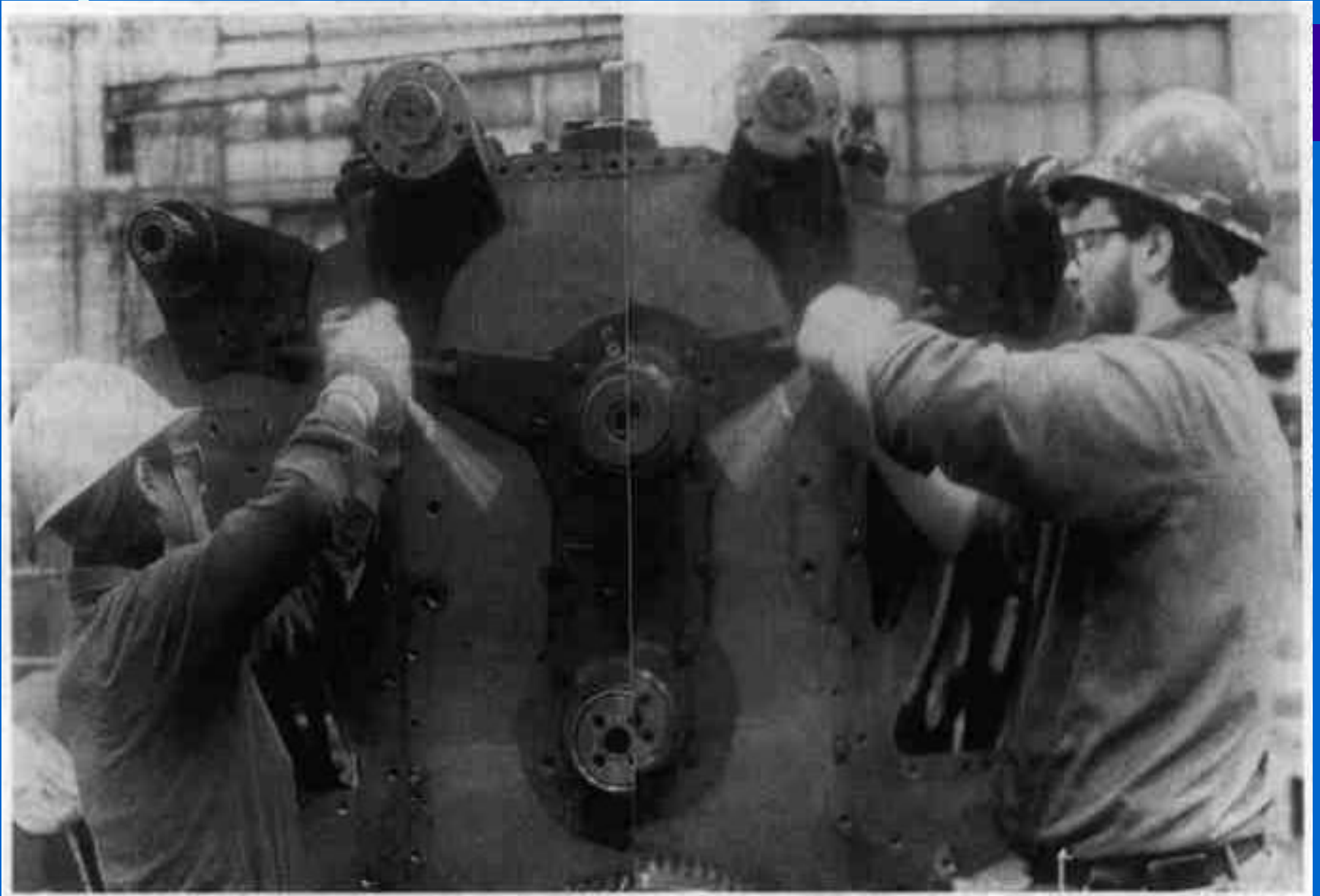
Resultado : puestos de trabajo incómodos

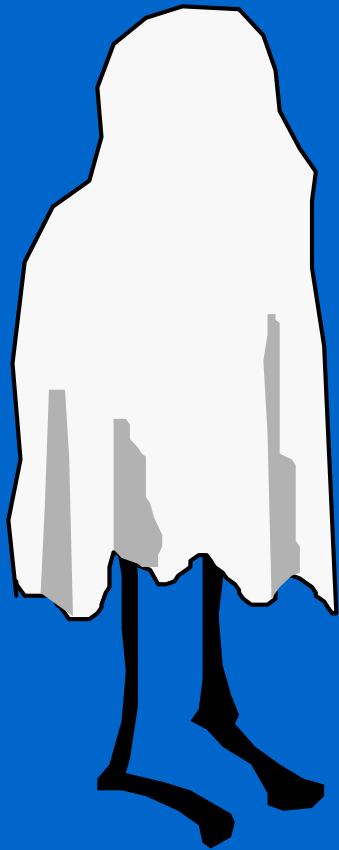
- **Las trabajadoras de fábrica (más que los trabajadores) encuentran que su puesto de trabajo “no es adecuado para ellas” (Saurel-Cubizolles et al. 1991)**
- **La mayoría de las cajeras encuentran que su mostrador es demasiado ancho**
- **Las cajeras más pequeñas están más descontentas (Seifert et al. 1997)**



Lo que implica que:

- La ausencia de las trabajadoras en los estudios científicos contribuye a minar su derecho a la igualdad
- La ausencia de las trabajadoras en los estudios puede constituir un serio problema para su salud ocupacional





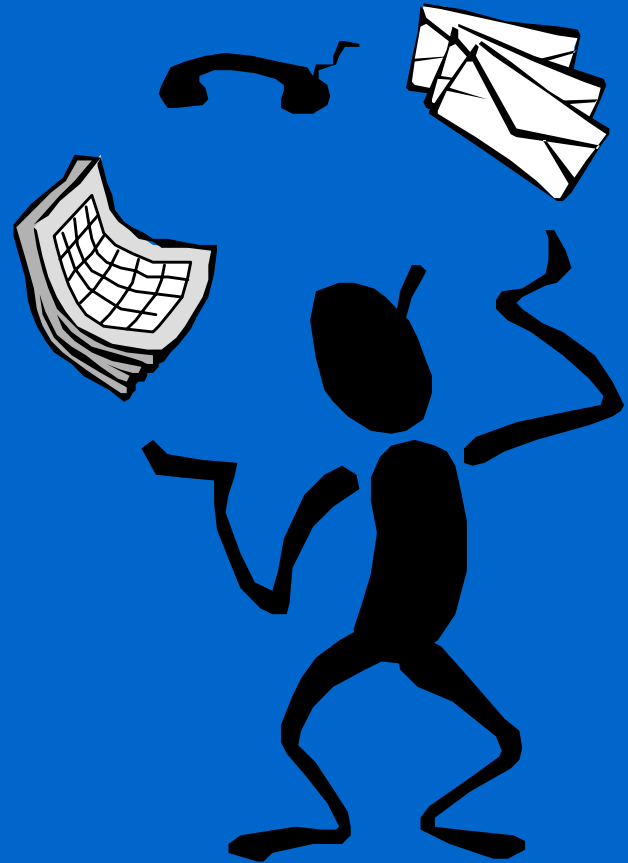
La invisibilidad de las dificultades del trabajo tradicionalmente efectuado por las mujeres:
trabajo prescrito o trabajo real?

Los empleos típicos

- Multitud de estresores de “baja intensidad”
- Trabajo altamente repetitivo
- Trabajo altamente preciso
- Relación de ayuda
- Trabajo emotivo

Multitud de estresores de “baja intensidad”

- Una multitud de tareas simultáneas



•
•
•

¿Por qué las profesoras se sienten fatigadas?

- Características de la enseñanza en primer año



La jornada típica de la profesora

- El 57% del tiempo que la profesora habla, sus intervenciones se dirigen a la clase
- Duración promedio de una operación: 6.7 segundos
- Duración promedio de una explicación: 8.7 segundos
- Tiempo de mirada no focalizada: 6.3 segundos en un total de 107 minutos y 16 segundos de observación
 - Messing et al, 1996

El estrés y las profesoras de escuelas primarias

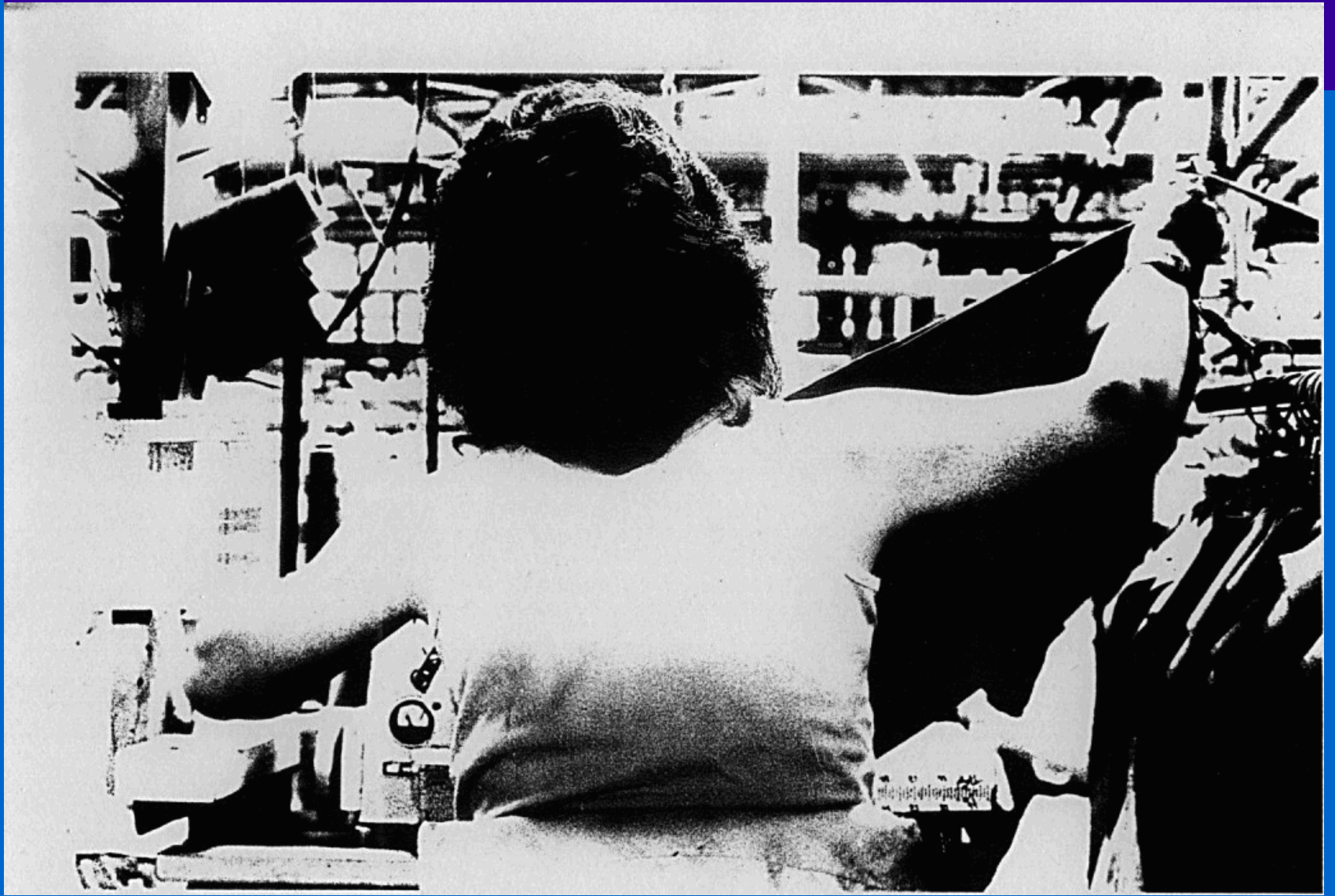
- Exigencia de rapidez en el trabajo
- Exigencia de mantener un grado elevado de concentración en un entorno difícil
- Horarios cargados
- Exigencias emotivas
- Estrecha interrelación entre trabajo y familia
- De pie todo el día, 43% del tiempo caminando

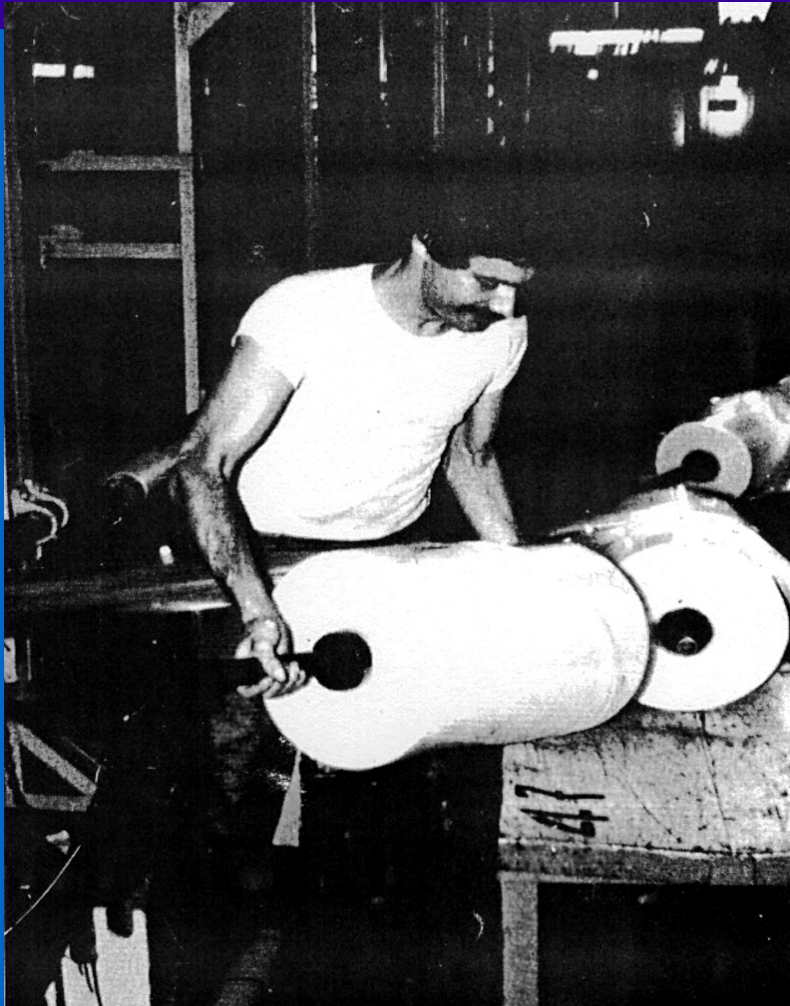
¿Por qué la profesora eligió a María para responder a la pregunta?

- 1) María es tímida y hacía rato que no se le había pedido que hablara
- 2) Como María no sabía la respuesta los demás tienen tiempo para pensar
- 3) No le dio la palabra a un estudiante que la pedía porque este tenía que aprender a levantar la mano y a esperar calmadamente
- 4) El estudiante sentado al lado de María se estaba portando mal, al darle la palabra a ella, la atención de la clase se dirigía hacia esa parte de la sala y el estudiante debería calmarse (lo que pasó efectivamente)

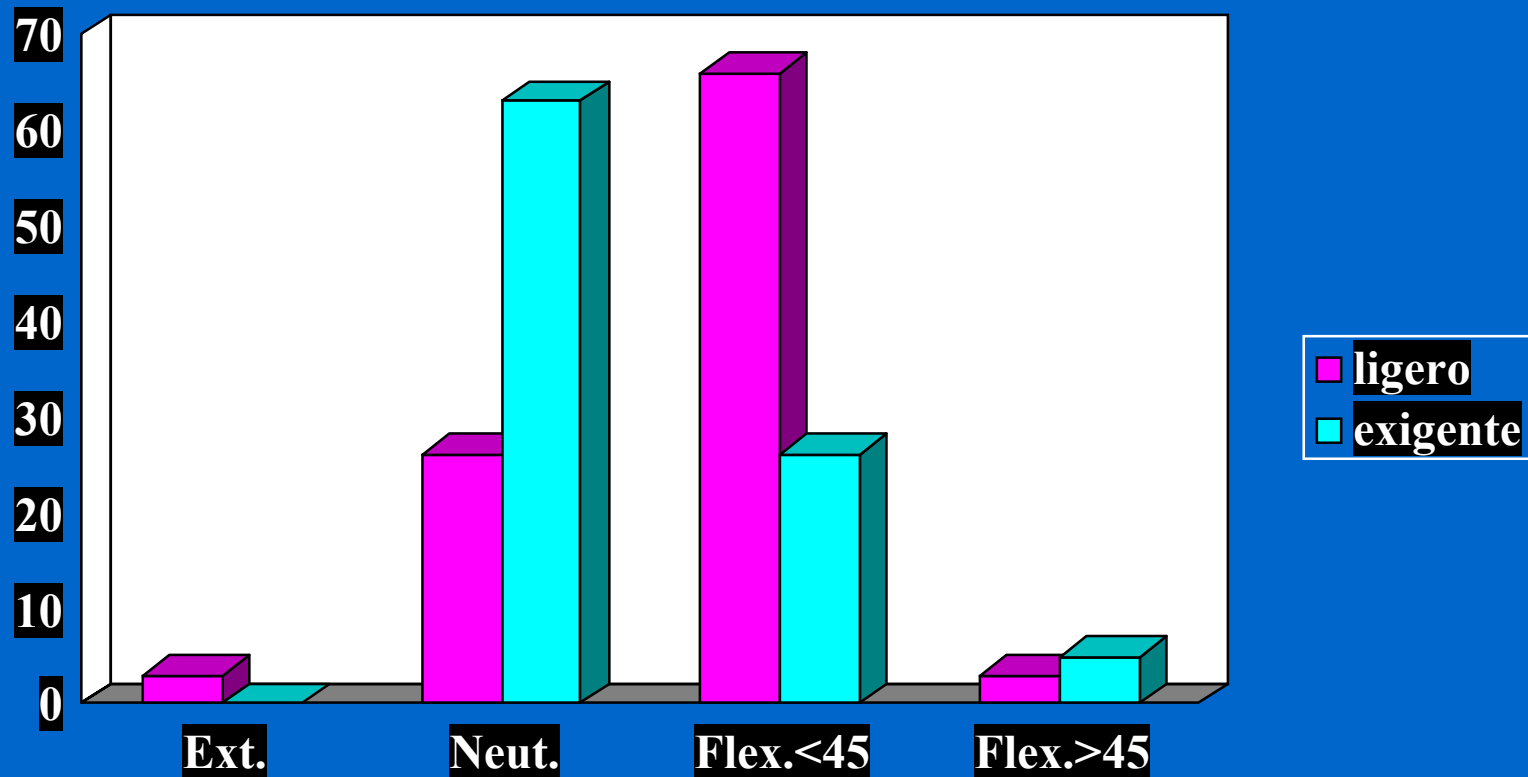
Carga cotidiana de trabajo de una costurera

- Repetición del mismo ciclo: 1500 veces
- Levanta 400 Kg. de tela
- Fuerza total ejercida por los miembros superiores: 2,850kg
- Fuerza total ejercida por los miembros inferiores (sobre el pedal: 29,648 Kg.)
 - Vézina et al 1992



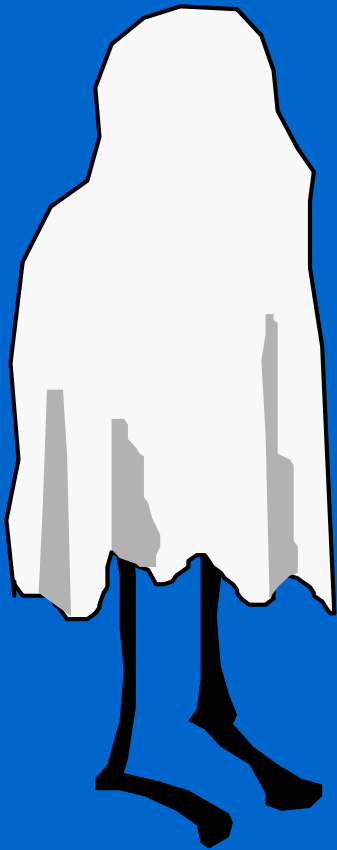


Posiciones de trabajo





Los accidentes y enfermedades



Consecuencias de la invisibilidad de los riesgos en el trabajo de las mujeres en el contexto de la indemnización

Los derechos de las trabajadoras

- ¿La incapacidad es atribuible a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional?
- ¿Las indemnizaciones están adaptadas a las necesidades de las mujeres?



Indemnización de las lesiones psíquicas relacionadas con el estrés

- Exclusiones en varias jurisdicciones
- Cuando la indemnización es posible, los tribunales reconocen menos frecuentemente el carácter estresante del trabajo de las mujeres

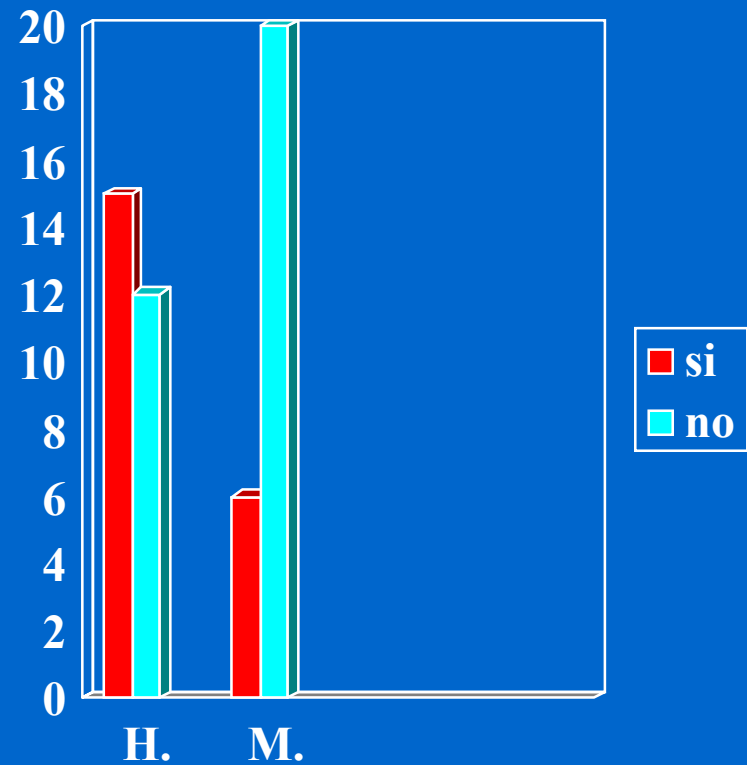
• Lippel, 1996

Estrés relacionado con el trabajo

- **179 decisiones**
 - Publicadas y no publicadas
 - B.R.P. (Oficina de revisión paritaria) y C.A.L.P.(Comisión de apelación sobre las lesiones profesionales)
 - 1986 -1994

Lesiones psíquicas relacionadas con el estrés crónico

- En Québec los tribunales reconocen menos frecuentemente el carácter estresante del trabajo de las mujeres



¿Por qué pierden?

- **Los que deciden banalizan las situaciones estresantes vividas por las trabajadoras.**
- **Una situación estresante juzgada como normal para las trabajadoras constituye una situación de estrés inusitado para los trabajadores.**

Examen de los determinantes potenciales

Los mismos: H-M

- **Naturaleza de la incapacidad**
- **Condiciones personales**
- **Representación por un abogado**

Diferencias H-M

- **Naturaleza de las fuentes de estrés**
- **Los casos de las mujeres están mejor fundamentados**

Otras enfermedades

- Cuando los científicos son escépticos:
- La indemnización es más difícilmente aceptada en el caso de problemas que las mujeres sufren más frecuentemente:

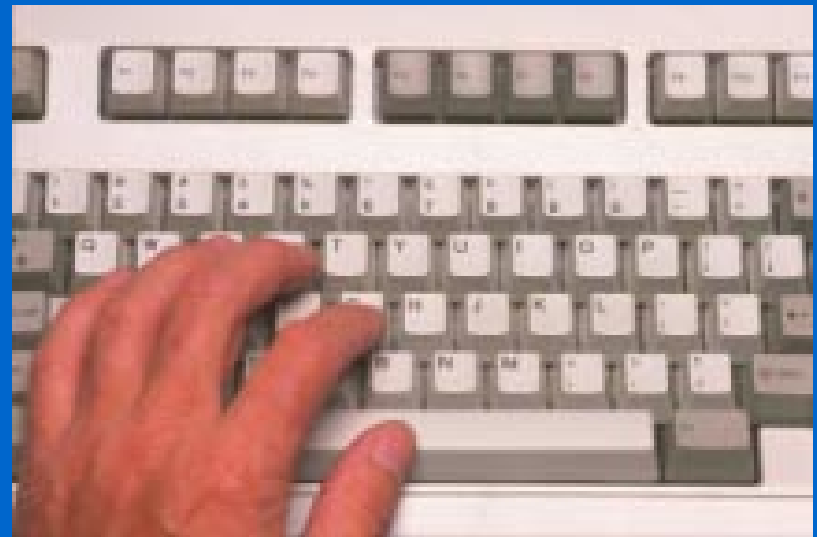
«Nuevas» enfermedades

- Fibromialgia
- Síndrome de los edificios herméticos
- Hipersensibilidad química
- Síndrome de fatiga crónica
- En ciertos casos, incluso cuando se trata de lesiones atribuibles al trabajo repetitivo

-
-
-

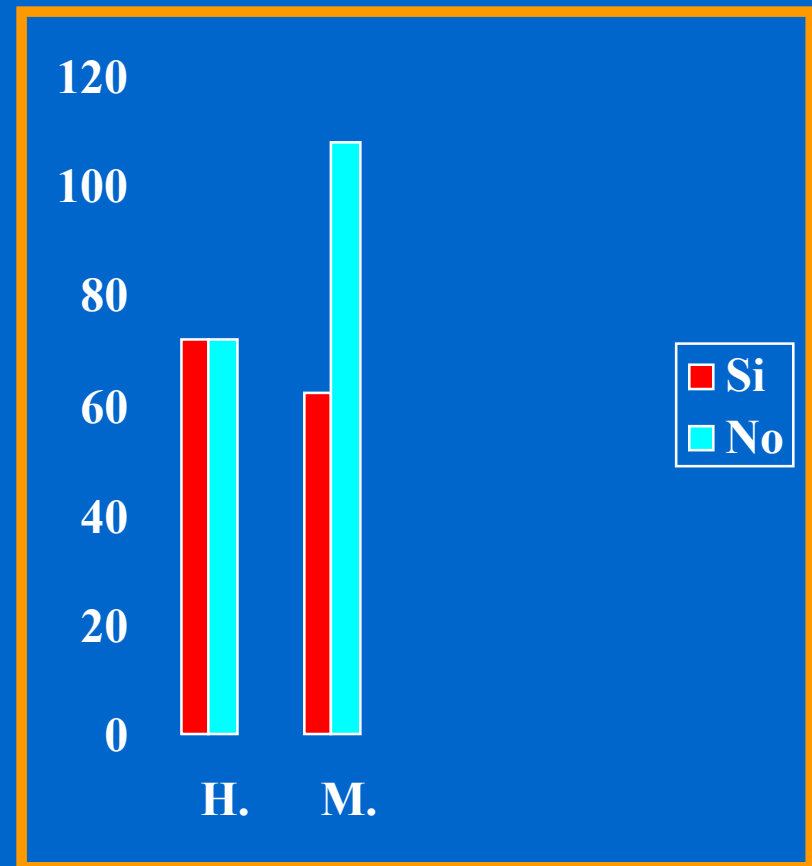
Indemnización por lesiones atribuibles al trabajo repetitivo

- ¿ Que pasa cuando el trabajo repetitivo causa una enfermedad?



L.A.T.R. y sexo del que reclama

- Cuando se analizan todas las enfermedades consideradas, la tasa de reconocimiento de las trabajadoras, es menor que la de los trabajadores.
- N=314, 1986 - 1996



-
-
-

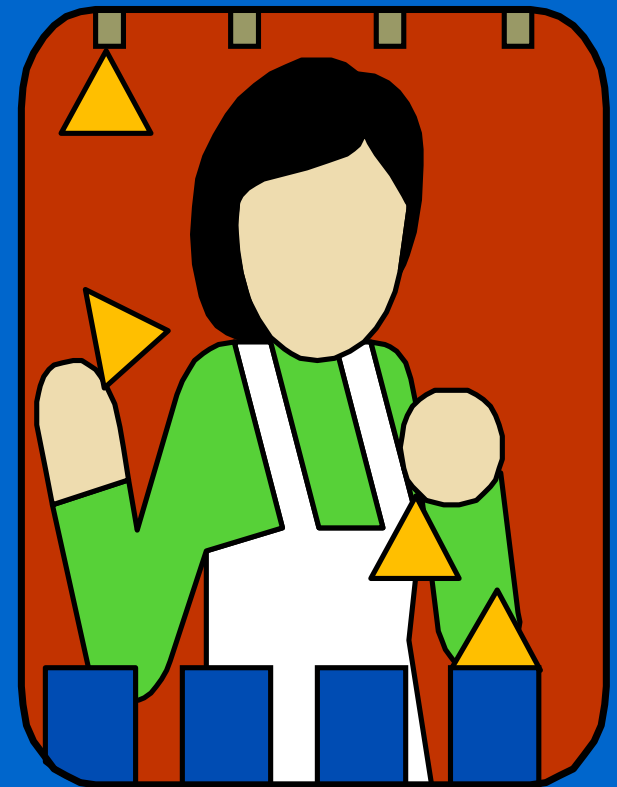
Derecho quebequense:

la tendinitis es una enfermedad que se presume estar relacionada con el trabajo repetitivo

¿Porqué las trabajadoras pierden?

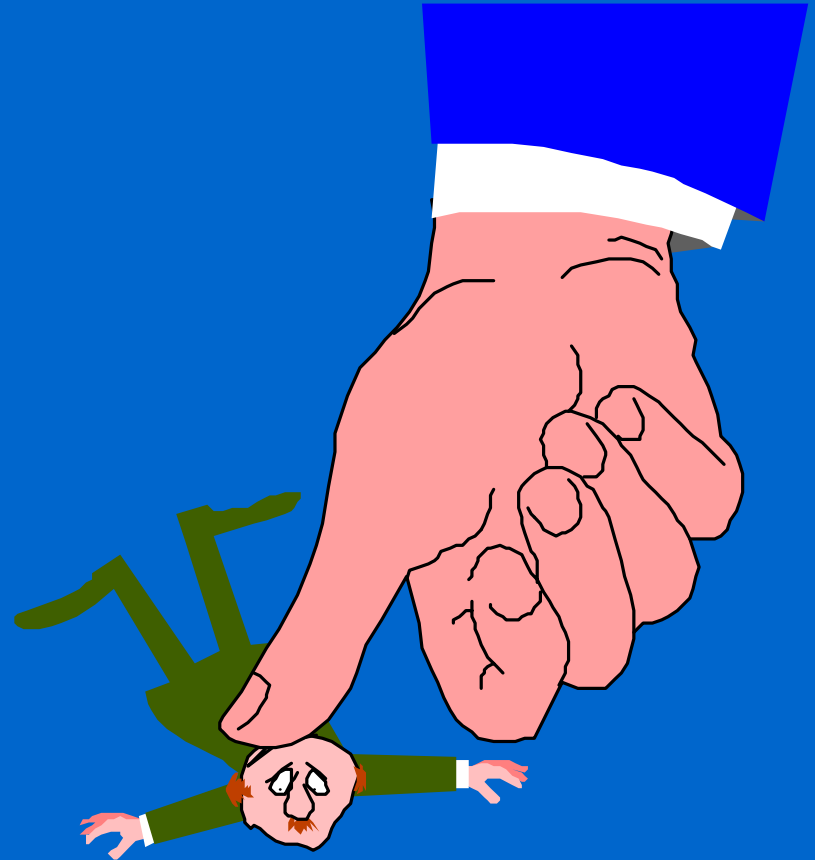
Los tribunales quebequenses dictaminaron que :

- Los movimientos repetitivos sin aplicación de fuerza no son un factor causal de la enfermedad (7500/hora)
- Poner en una caja, 8 pollos por minuto, 7 horas / día no es considerado como trabajo repetitivo



Los tribunales quebequenses dictaminaron que :

- Es posible que la lesión sea atribuible a las hormonas
- El trabajo en la cadena de montaje no es repetitivo si existe rotación de puestos



-
-
-

¿Las indemnizaciones son adaptadas a las necesidades de las mujeres?

Trabajar a tiempo parcial

- Comparativamente a los hombres, las mujeres trabajan más frecuentemente a tiempo parcial.
- Sus indemnizaciones son fijadas de por vida en función de un salario a tiempo parcial.
- La equidad de esta situación es cuestionable



¿Porqué el acceso a la indemnización es importante para la protección de la salud ocupacional?

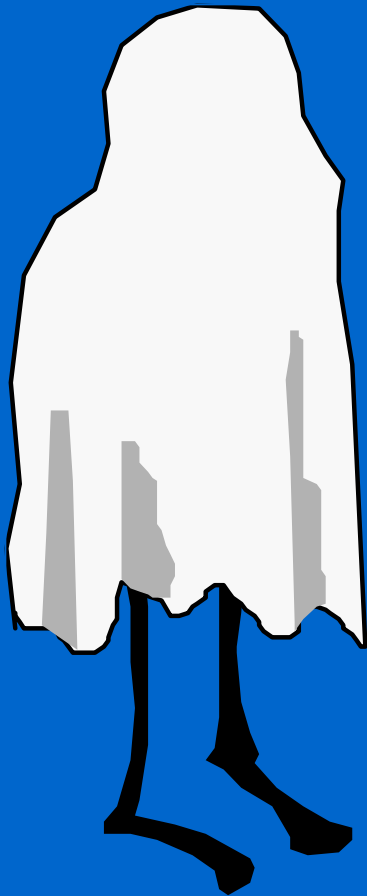


Tres razones

- Sostén económico
- Reconocimiento de la legitimidad del dolor y de las exigencias del trabajo
- Prioridades de prevención dependen de las estadísticas de las indemnizaciones

•
•
•

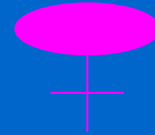
¿ Cuales son las prioridades?



**Invisibilidad del
trabajo de las
mujeres en la
concepción de las
estrategias de
prevención**

Prioridades en Québec

• Sector	• %
• 1	• 15
• 2	• 15
• 3	• 31
• 4	• 42
• 5	• 48
• 6	• 64



Estrategias de prevención

- 85% de las trabajadoras se encuentran concentradas en 3 grandes sectores de empleo que no son prioritarios

Cuando un sector no es prioritario

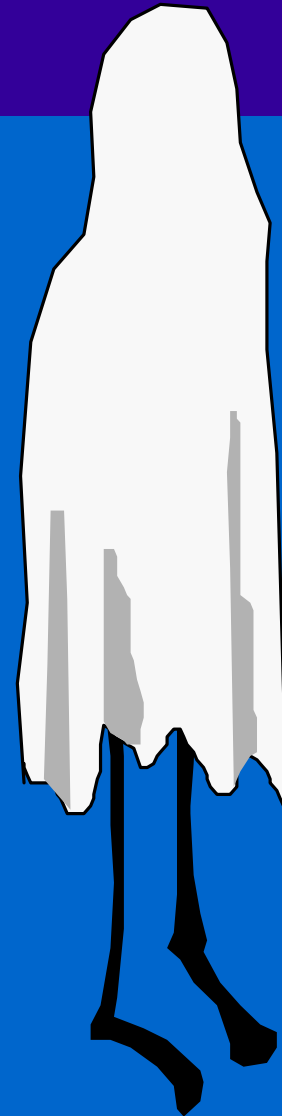
- 8 veces menos inspecciones
- Se hacen menos estudios científicos o programas de prevención
- No hay obligación de crear un comité paritario de salud y seguridad en el trabajo
- Las mujeres están muy rara vez implicadas en las estructuras sindicales de salud ocupacional

Resultados de Stevenson

- **Cuando se comparan con los hombres, se constata que:**
- **Mientras más libertad tienen las mujeres para determinar las técnicas y la organización del entorno y de su trabajo, obtienen mejores resultados.**
- **Si están obligadas a funcionar en un entorno concebido para los hombres, sin poder cambiarlo, obtienen resultados más bajos.**

•
•
•

Invisibilidad del trabajo de las mujeres durante la reestructuración: competencias invisibles



Cajeras de banco

- Cuando los horarios son planificados para reducir el personal:
- ¿Quedan bastantes trabajadoras de experiencia para que el trabajo se pueda realizar?

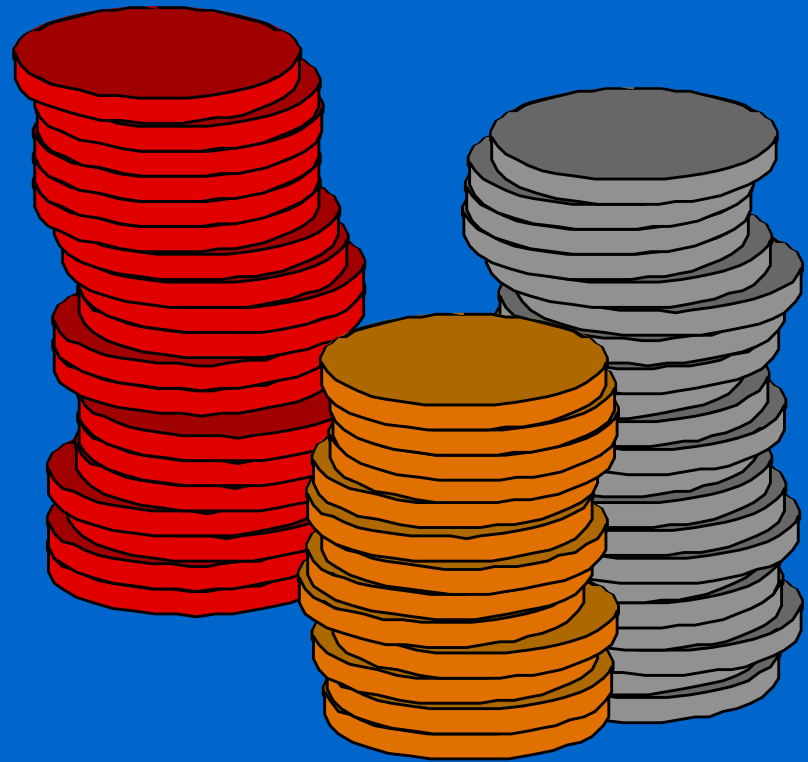
Enfermeras

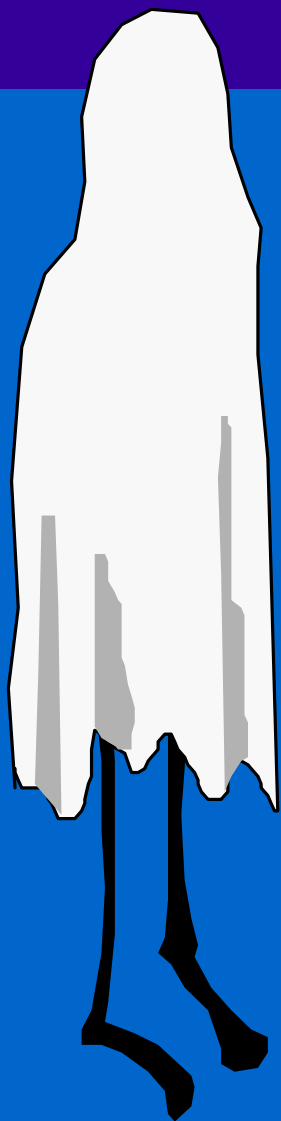
Cuando el trabajo de las enfermeras se estructura sobre la base del "justo a tiempo" ¿qué pasa con la atención global y humana al paciente?

(Seifert et al. 1999)

Durante la reestructuración

- ¿Es pertinente hacer un análisis costo-beneficio para atribuir un valor a la colaboración y la compasión?





**Invisibilidad de
las necesidades
de las mujeres en
la concepción de
las políticas que
rigen el trabajo**

•
•
•

¿ Acoso sexual es un problema de salud ocupacional?

- Las trabajadoras y trabajadores son víctimas de agresiones en el trabajo.
- ¿Como tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras cuando desarrollamos un reglamento de prevención de las agresiones?

Telefonistas, 1996

- 30 telefonistas con niños menores de 12 años, seguidas durante 2 semanas
- El jueves, reciben el horario que entra en función el domingo
- 156 tentativas de cambiar el horario, 1 éxito sobre 5.3 tentativas
- 212 tentativas de cambiar el horario de la cuidadora del niño
- Hasta 8 cuidadoras (comprendiendo el esposo)

Conclusiones

- **Las mujeres trabajan en sectores, empleos y tareas específicas**
- **A causa de ello, están expuestas a peligros diferentes**
- **Su puesto de trabajo está concebido en función de la biología y del rol social de los hombres**
- **Los mismos puestos pueden ser más peligrosos para una mujer**

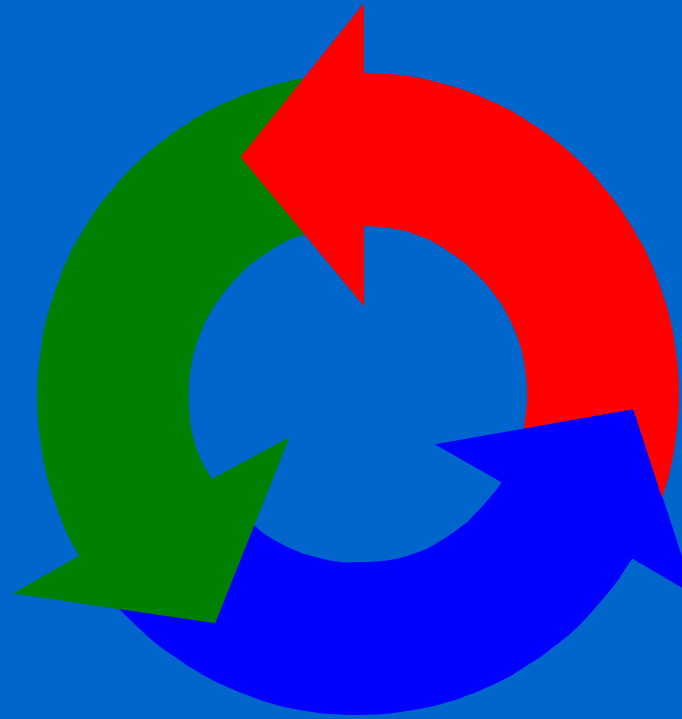
Estrategias

- **Concienciar al conjunto de personas llamadas a intervenir en las empresas, sobre los peligros que provoca la invisibilidad del trabajo de las mujeres**

-
-
-

Riesgos invisibles

Poca
prevención



No se
identifican
riesgos en el
trabajo

Problemas imputados
a la naturaleza de las
mujeres

Prioridades

Identificar

- Lagunas en las estrategias de prevención
- Subindemnización de las lesiones profesionales
- Subestimación del peligro real

Para prevenir

- Reproducción de las condiciones peligrosas