

T+55, Género¹ y envejecimiento en el campo laboral: una aproximación desde la prevención de riesgos laborales

En el presente artículo pretendemos aproximarnos a las consecuencias sobre la salud que en el campo laboral tiene la intersección entre género y envejecimiento, así como esbozar algunas notas sobre las actuaciones al respecto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Ser mujer y ser mayor son variables generadoras de discriminaciones y desigualdades en todos los ámbitos de la vida, también en el laboral. Por lo tanto, desde el enfoque preventivo resulta necesario analizar ambas como factores de riesgo cuya confluencia puede afectar negativamente a la salud de las trabajadoras. De hecho, las investigaciones realizadas nos indican que las desigualdades de género se incrementan con la edad, incidiendo sensiblemente en la generación de riesgos para las mujeres. Algunos de los aspectos más relevantes son:



- **Segregación horizontal.** En la actualidad los hombres y las mujeres están expuestas en el trabajo a riesgos diferentes, fruto de una segregación ocupacional horizontal, que se concreta en la existencia de sectores feminizados, principalmente relacionados con el sector servicios, como sanidad, educación, administración, cuidados u hostelería.

En estos sectores los trabajos tienen factores de riesgo específicos, como la repetición, la monotonía, esfuerzo estático, múltiples responsabilidades simultáneas..., con una inadecuada organización del trabajo en la mayoría de las ocasiones.

A diferencia de los hombres, que mayormente se concentran en trabajos en los que los factores de riesgo tienen que ver con la seguridad y por lo tanto con los accidentes de trabajo, las mujeres presentan problemas de salud que aparecen de manera lenta y progresiva, como aquellos fruto de alteraciones musculoesqueléticas en extremidades superiores y cervicales y alteraciones circulatorias, así como de índole psicosocial. Estos daños tienen un período de latencia prolongado y una etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y también extralaboral para ser generados.

Así pues, en las mujeres prevalece el desgaste frente al accidente. Y el desgaste, tanto físico como psíquico o social, implica una mayor probabilidad de agravamiento de los daños a la salud en edades avanzadas.

- **Segregación vertical.** Se refiere al denominado “techo de cristal”, o mismo “suelo pegajoso”, que por diversas causas o combinación de ellas, limita las posibilidades de ascenso a las mujeres, y ponen límites a sus carreras profesionales. En este sentido, añadiendo el factor edad, las mujeres tenemos más problemas para el ascenso a

¹ A efectos de este artículo, la categoría género ha de entenderse a lo largo del texto en su acepción clásica, dentro del binomio jerárquico hombre/mujer.

edades inferiores que los hombres. En las sociedades occidentales, las mujeres son consideradas “mayores” o “viejas” antes que los hombres, añadiéndose una mayor discriminación por edad a las ya de por sí complicadas posibilidades de las mujeres para prosperar en su profesión u oficio.

- **Diferencias salariales.** La brecha salarial entre mujeres y hombres, aumenta con la edad. Este hecho trae como consecuencia importante a mayor pauperización de las mujeres mayores: puesto que la mayoría de las pensiones contributivas dependen del salario de los últimos años trabajados, los ingresos de las mujeres son cada vez más bajos. A esto hay que sumar los efectos de la mayor incidencia del **trabajo temporal y parcial**, que también repercute negativamente en el tamaño de las pensiones, puesto que dependen de los años totales de servicio prestados en la vida profesional.
- **Doble presencia.** La doble presencia, o doble jornada, que combina el trabajo asalariado con la mayor carga extralaboral de las mujeres en las responsabilidades domésticas y de cuidados, es también un factor del que se ven más claramente las consecuencias en el proceso de envejecimiento de las mujeres. El predominio abrumador de las mujeres como proveedoras de asistencia personal informal empeora notablemente las condiciones de salud a las que se llega a mayores edades en el campo laboral, e interacciona tanto con la situación de precarización laboral (mayor opción por trabajos temporales y parciales, mayores dificultades para el ascenso y desarrollo profesional...) como de precarización de la jubilación (mayor pobreza de las mujeres mayores).
- **Empleabilidad.** Como ya dijimos, la discriminación por edad intersecciona con la discriminación de género y se hace mucho más acusada en las mujeres que en los hombres. Los datos muestran que las mujeres de mayor edad tienen más dificultades para encontrar un trabajo. En las sociedades occidentalizadas y capitalistas, con una obsesiva cultura de la juventud y de la belleza, la vejez se asocia a la fealdad y a la incapacidad; y a las mujeres se les considera viejas, y por lo tanto menos atractivas, a edades mucho más tempranas que los hombres. Algunas investigaciones demuestran que, en épocas de crisis y en países con alto nivel de desempleo, las empresas tienen mayores facilidades para descartar arbitrariamente demandantes de empleo simplemente basándose en características como el género y la edad, antes que en sus capacidades y habilidades.

Llegado este punto, resulta necesario señalar que, en la práctica preventiva, los riesgos a los que se exponen las mujeres en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo poco conocidos o ignorados. Y si combinamos el factor género con el factor edad, se multiplica la invisibilidad de las condiciones reales de trabajo de quien se encuentran en esa intersección.

Además, el tipo de daños a la salud relacionados con el hecho de ser mujer y de ser mayor -que como vimos tienen que ver muchas veces con factores ergonómicos, psicosociales y también extralaborales- encuentran muchos atrancos para ser identificados como daños derivados del trabajo, ya que la cultura y el enfoque preventivo están principalmente orientados a la protección de los riesgos de seguridad y a sus lesiones más visibles, esto es, a los accidentes de trabajo. El falso enfoque “neutro” aplicado en la seguridad y salud en el

trabajo -que toma al hombre blanco, occidental, heterosexual y de media edad como medida de todo ser humano-, subestima la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres de más edad, y no permite visibilizar los daños. Como resultado de todos estos sesgos, se produce un importante déficit de conocimientos y, por lo tanto, de prácticas preventivas idóneas.

En definitiva, falta integrar las diferentes dimensiones relativas a la diversidad humana - género, edad, etnia o raza, identidad sexual, contexto social y cultural, etc.- en la evaluación de los riesgos, en la aplicación de las medidas preventivas y en los mecanismos de compensación, de manera que se tengan en cuenta las particularidades de quien participa del mercado laboral, en el caso que nos ocupa, de las mujeres de mayor edad².

En el campo laboral, la intersección de las variables de género y envejecimiento debe ser tomada en cuenta por los diferentes actores laborales, la Administración Pública y sus Organismos competentes en materia preventiva, y los Servicios de Prevención y profesionales de la prevención de riesgos laborales.

En nuestra opinión, la gestión preventiva de factores de riesgo como el género y el envejecimiento -y sus intersecciones- debe ser abordada de manera holística, actuando cuando menos en los siguientes niveles:

- **Reconocimiento y conocimiento.** Es preciso reconocer la situación de ignorancia e invisibilidad a la que tradicionalmente fueron sometidos daños a la salud derivados del trabajo provocados por estos factores de riesgo. Además, es urgente fomentar la investigación y la realización de estudios -desde una perspectiva feminista e interseccional³- que permitan conocer los mecanismos que actúan en la generación de ciertos riesgos y las condiciones de trabajo reales en las que se encuentran colectivos como el de mujeres de mayor edad, a fin de diseñar políticas, campañas, herramientas metodológicas y medidas preventivas.

Es preciso también tener en cuenta estas dimensiones a la hora de realizar recogidas de datos, control estadístico, estudios epidemiológicos, elaboración de normas preventivas y límites de exposición, etc.

² Por ejemplo, en cuanto a la dimensión de género, su incorporación a la gestión preventiva no va más allá, en el mejor de los casos, de contemplar las situaciones de embarazo y lactancia específicas de las mujeres, descuidando otros aspectos y problemas, como los ya relatados, que repercuten en su calidad de vida y, por lo tanto, en su salud.

³ La interseccionalidad es la teoría sociológica que examina como diferentes categorías de discriminación construidas social y culturalmente (como raza, género, edad, religión, nacionalidad, identidad sexual, etc.), interactúan en múltiples niveles simultáneos, contribuyendo a una sistemática desigualdad social. Este sistema de opresión afecta así a las oportunidades económicas, políticas y sociales de las personas que se encuentran en los puntos de intersección entre desigualdades concretas. Aunque la teoría interseccional nació en el ámbito feminista como una exploración de las opresiones vividas por las mujeres negras en la sociedad, hoy en día es aplicada a todo tipo de personas y a muchas intersecciones de filiaciones de grupos humanos.

- **Formación.** Es fundamental incentivar la formación de los principales actores y agentes de la seguridad y salud en el trabajo. Hacemos especial mención del personal de los Servicios de Prevención y de las administraciones públicas, principales encargados de facilitar, controlar y proponer las actuaciones en materia preventiva al interior de las empresas. Tal formación persigue desembocar en la concienciación sobre la necesidad de adoptar un enfoque sensible al género y al envejecimiento en todos los aspectos de la gestión preventiva.
- **Implementación.** Para llevar a la práctica una gestión preventiva que tenga en cuenta el género y el envejecimiento, es importante huir de abstracciones y generalizaciones que pueden resultar paralizantes y que limiten las actuaciones al plano meramente formal. En este sentido, proponemos:
 - Diseñar y desarrollar herramientas metodológicas verdaderamente útiles, fácilmente aplicables, como guías, protocolos, listas de chequeo, etc.
 - Realizar campañas de inspección de riesgos específicos, nombradamente organizativos, ergonómicos y psicosociales, habida cuenta los sectores y actividades feminizadas, y controlar el grado de cumplimiento de las empresas de sus deberes al respeto de la población trabajadora especialmente vulnerable y de la adecuación de los puestos de trabajo.
 - Asegurar la calidad de las actuaciones de los y de las profesionales de la prevención de riesgos laborales al respecto de la elaboración de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta todos los factores de riesgo realmente existentes en cada puesto de trabajo, además de la detección de trabajadoras y trabajadores en situaciones de especial dificultad.
 - Garantizar que la vigilancia de la salud sea realmente específica y tenga en cuenta los factores de riesgo reales con los que se convive en cada puesto de trabajo, en base a una evaluación de riesgos de calidad.
 - Poner verdaderamente en práctica el hecho de dar voz y escuchar lo que tienen que aportar quienes desempeñan los trabajos -en el caso que nos ocupa, las mujeres de mayor edad-. Sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades deben ser reflejadas en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

En definitiva, desde el momento en que entendemos la salud de las personas como su estado de bienestar tanto físico como psíquico y social, la Prevención de Riesgos Laborales tiene la responsabilidad de tener en cuenta en sus análisis todas las características que pueden condicionar el desempeño de trabajadoras y trabajadores. Esto es, desde la perspectiva preventiva hay que incluir como variables de análisis de los riesgos y de su prevención la diversidad humana -identidades de género, orígenes étnicos, grupos de edad, capacidades especiales, etc.-, y las situaciones reales de desempeño del trabajo.

Sólo podemos encontrar soluciones y subsanar situaciones que son reconocidas.