

10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género

Mtra. Regina Nava – Böhnelⁱ.

Doctoranda en Sociología

XQ

10 porqués PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



ⁱ Socióloga egresada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Participante independiente en eventos académicos y asesorías a organizaciones no gubernamentales sobre género, masculinidad y trabajo.

Correo electrónico: reginava7@gmail.com

A cinco años de publicarse, este material es actual y vigente, pues es una herramienta útil que puede adaptar sus recomendaciones al contexto de nuestro país. La edición de es presentada por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya y es el tercero de una colección cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades desde el enfoque de género.¹

El libro centra la atención en la incorporación de medidas preventivas para proteger y garantizar la salud de las y los trabajadores, por lo que las organizaciones sindicales, el personal médico, el sector empresarial y el público interesado encontrarán información básica y de calidad que puede adaptarse a condiciones particulares.

El texto se organiza en diez capítulos acordes con el título de la obra y se realiza la revisión de las normativas locales y de la Unión Europea, los temas incluidos cubren aspectos como el reconocimiento de los factores de riesgo y la propuesta de un decálogo para instrumentar medidas de protección de la salud y seguridad laborales.

Sobre el contexto

El punto de partida es reconocer que vivimos en sociedades estructuradas con una jerarquía piramidal, en la que de manera histórica han prevalecido condiciones de desigualdad y discriminación que se vinculan con los marcadores basados en características corporales, como el género, la raza-etnia, la edad, la clase social, entre otros. Los principios democráticos son los únicos que permiten modificar y garantizar un régimen legal en el que prevalezca la igualdad de oportunidades y se desmantelen discriminaciones injustas.

De acuerdo con Alda Facio, el término de igualdad debe entenderse como un Derecho Humano que tiene tres importantes implicaciones: el derecho a la no discriminación, la obligatoriedad legal para los Estados nacionales y el reconocimiento de los privilegios que ejercen ciertos grupos respecto a la gran mayoría de la población, que se encuentra en condiciones de exclusión y/o explotación por parte de los primeros.² En este sentido, el derecho a la igualdad sostiene la distinción y reconoce que cada persona es diferente.

Actualmente, en España y en otros países que aspiran a ser regidos bajo el sistema democrático, como México, es indispensable retomar la defensa de estos principios y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pues son los ejes normativos de nuestras prácticas cotidianas. Estos principios

son los únicos que pueden garantizar la inclusión e impedir las discriminaciones injustas, que pueden iniciar con sutiles expresiones verbales y escalar hacia el acoso o prácticas violentas.

Es indudable que hemos interiorizado muchas de estas costumbres, que son avaladas por mecanismos sociales y mediáticos, pero que a través de la reflexión y constantes cuestionamientos se pueden reconocer, y así proponer cambios.

Asimismo, se analizan y evalúan las consecuencias de las profundas transformaciones que en los últimos veinte años ha tenido la organización del trabajo a nivel mundial, entre las cuales se mencionan tres:

1. La modernización de los procesos productivos a través de la digitalización y/o robotización, lo que sucede en todos los sectores económicos. Esto ocurre en la producción agropecuaria con la extensión de monocultivos y la introducción de tecnología genética que se complementa con el abuso de fertilizantes y pesticidas, lo que asegura un incremento de la productividad alimentaria, pero con graves problemas de distribución y deterioro de los ambientes ecológicos. También se observa en las instalaciones industriales con la modificación de la cadena de montaje al incorporar técnicas de flexibilización y a partir de la implementación de mecanismos robotizados que imponen ritmos propios, sustituyen una gran cantidad de personal y asumen tareas altamente perjudiciales para la salud humana. Asimismo, afecta el intenso crecimiento del sector terciario y su movilidad dinámica en los puestos laborales y en los espacios geográficos.
2. Debido a factores como los cambios en los procesos productivos, las crisis económicas son más frecuentes y se observa la redistribución del mercado laboral a nivel mundial, por lo que es común la formación de nuevos empleos y hay competitividad entre los países, la cual se deriva de los bajos salarios. Lo anterior, aunado al desgaste de las organizaciones sindicales, ha generado el desmantelamiento y deterioro de las condiciones de trabajo, lo que se conoce como precarización o desregulación del mercado laboral. Este proceso se caracteriza por contratos de corta duración que en cualquier momento pueden ser revocados por quien emplea y la

cancelación de casi todas las prestaciones sociales, como la atención médica, las vacaciones y las indemnizaciones, también se extiende la jornada laboral y hay control salarial.

3. El acelerado desarrollo del conocimiento científico y tecnológico también afecta la organización laboral creando una enorme especialidad ocupacional con miles de opciones educativas y de capacitación. Debido a que prevalecen los estereotipos de género, los trabajos más pesados, rudos y con riesgos aún son asignados a los hombres. En contraparte, las tareas rutinarias, con mayor dedicación y precisión todavía son desempeñadas por las mujeres.

Aun cuando en Europa existen sanciones estrictas para el trabajo informal o “negro”, como se le conoce popularmente en España, se sabe que es frecuente que las personas inmigrantes ilegales lo realicen sin ninguna protección.

En este sentido, la propuesta de atención a la salud para todas y todos los trabajadores reconocidos se dirige a su protección a través de medidas preventivas y no sólo debido a la ocurrencia de accidentes o a las consecuencias derivadas de las exposiciones prolongadas a diversos tipos de agentes dañinos. En cuanto a la diferencia entre sexos, la atención se centra en la vulnerabilidad de la salud reproductiva de las mujeres que se encuentran laborando de forma activa y que transitan por las etapas del embarazo y la lactancia.

En el primer capítulo, “Porque así lo establecen la legislación y las políticas públicas”, se seleccionaron los lineamientos normativos de la Organización Internacional del Trabajo y algunos programas que rigen a los países integrantes de la Comunidad Europea, los cuales proponen la inclusión de la perspectiva de género, la protección respecto a las actividades peligrosas, penosas o insalubres y la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes.

Los lineamientos se han concretado con enunciados legales que tienen carácter obligatorio y que sancionan su incumplimiento: desde la Constitución Española hasta las leyes nacionales y particulares de la Generalitat de Catalunya y que destacan los principios de defensa a la igualdad, el rechazo a la discriminación, las propuestas para eliminar el acoso y el hostigamiento sexuales y la violencia de género.

Asimismo, se reconoce que nuestras sociedades se encuentran organizadas por la división sexual del trabajo genérico, lo que implica una serie de asimetrías, desigualdades y discriminaciones. Esta situación atraviesa todos los ámbitos, por lo que se realiza el análisis desde la transversalización, es decir, considerando que atraviesa los diferentes niveles de clasificación jerárquica. En el caso de las desigualdades en el mercado de trabajo, tema del segundo capítulo, se distingue la asociación de las características consideradas apropiadas para cada puesto y ocupación.

Debido al predominio y a los privilegios que socialmente se establecen al género masculino y la asignación del trabajo doméstico y familiar para el femenino, son evidentes las dificultades que viven las mujeres para incorporarse a la actividad laboral y además asumir la doble

10 puntos para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género



19

El contenido

Las y los autores centran el ámbito laboral en las relaciones contractuales, excluyendo a las prácticas de trabajo doméstico, el voluntariado o el comunitario y en una zona intermedia colocan a quien trabaja por cuenta propia, así como a las y los microempresarios. Tampoco se toman en cuenta a quienes se encuentran en situación de desempleo, es probable que esto haya sucedido debido a las limitaciones institucionales para resolver las dificultades prácticas para contactar y cuidar a este amplio sector de población.

jornada. De esta forma, se seleccionaron cinco indicadores que demuestran esta situación de desventaja:

1. Dificultad para obtener empleos y permanecer en ellos, lo que tiene como consecuencia un mayor desempleo. Se han realizado estudios sobre los impactos en la salud mental y emocional ocasionados por la falta de empleo, además del empobrecimiento por la carencia de ingresos monetarios, el cambio en la posición social y la modificación de las relaciones.
2. Con mayor frecuencia las mujeres son contratadas en puestos temporales, por periodos cortos, para el desempeño de proyectos específicos o por jornadas de medio tiempo. Esto implica salarios menores y la eliminación de opciones para obtener mejoras, ascensos o promociones.
3. La inestabilidad laboral se vincula con la ocurrencia de accidentes o el padecimiento de enfermedades laborales, en particular las psicológicas, como la depresión, la baja autoestima y la ansiedad.
4. La segregación horizontal reproduce la identificación del uso de la fuerza física masculina y aun cuando se observa una mayor deserción escolar de los hombres durante la adolescencia, ellos logran mayores grados de capacitación en los puestos de operadores y obreros calificados. Por otro lado, en las ocupaciones administrativas y comerciales las mujeres obtienen puestos de decisión intermedia.
5. La mayor dificultad vinculada con la segregación vertical se refiere a la conciliación de la vida laboral con la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar, asignado socialmente a las mujeres. En este sentido, las jóvenes que posponen la unión en pareja y el primer embarazo logran obtener una educación superior; sin embargo, pocas acceden a los puestos de jefatura y dirección.

Por otra parte, entre los riesgos laborales diferenciados se encuentra la remuneración menor para las mujeres (por la vigencia del antiguo principio del “salario familiar para el varón proveedor”), la discriminación, el diseño ergonómico de herramientas y equipos que se basa en el promedio de talla corporal de los hombres, la exposición a agentes físicos,



químicos, biológicos, así como la aplicación del esfuerzo físico, la repetición monótona de tareas y la duración o turnos de las jornadas laborales.

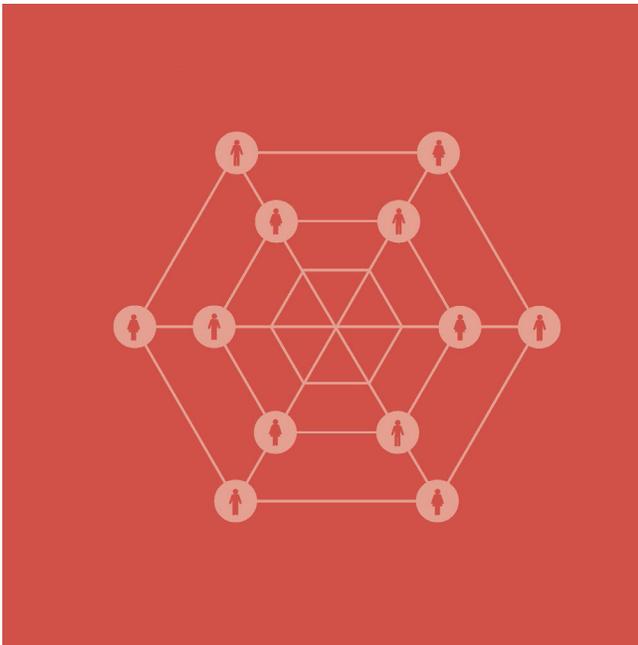
En el tercer capítulo se indican los principales efectos de la desigualdad de género que afectan de forma directa a la salud. Si bien es relativamente sencillo demostrar la causalidad en los accidentes laborales o las enfermedades por la exposición a agentes y sustancias tóxicas y nocivas, existen otras áreas en las que la evidencia no es tan directa. Esa es la importancia de los estudios para detectar condiciones específicas de acuerdo con la organización laboral para cada sexo.

Respecto a las notificaciones registradas en Catalunya en los años previos a este documento, y que coinciden con las mexicanas, los hombres tuvieron la mayor parte de los accidentes, mientras que las mujeres presentaron lesiones físicas (musculares y del esqueleto) debido a los desajustes en la ergonomía. Si se considera esta como la relación de las características antropométricas y las habilidades de la persona con el equipo (maquinaria, herramientas, vehículos, etcétera), el problema fundamental reside en que las dimensiones de referencia aplicadas corresponden a los promedios de las tallas de los cuerpos masculinos lo que implica un sobreesfuerzo para las mujeres.

En segundo lugar de frecuencia las mujeres sufren de afecciones mentales y de comportamiento, como depresión, ansiedad o irritabilidad. Este diagnóstico refleja las presiones que sostienen al enfrentar la doble jornada y las condiciones de precariedad antes señaladas, además de una larga herencia vinculada a los estereotipos

y los prejuicios todavía vigentes. Sin embargo, el personal médico continúa prescribiendo antidepresivos y ansiolíticos, ante la imposibilidad de modificar las condiciones de vida de las trabajadoras.

El cuarto capítulo se enfoca en cinco tipos de riesgo psicosocial para las mujeres y se proponen medidas preventivas. El primer riesgo se relaciona con las exigencias emocionales e intelectuales del puesto laboral, como lo describe Arlie Hochschild³ a través del currículum oculto en los perfiles laborales, en los que se exige el control emocional y la demostración de expresiones afectivas. Este es el caso de la demanda permanente en los empleos “típicamente femeninos”: maestra, enfermera o azafata. A estos requerimientos se agrega el incremento de la productividad.



El segundo riesgo psicosocial para las mujeres es la falta de autonomía y control de la ejecución de las tareas y actividades, es decir, el sometimiento al ritmo y demandas del proceso productivo. El tercer riesgo es el ambiente emocional en el entorno laboral, sea amigable o no y que incluye el trato digno y respetuoso en las relaciones sociales en los tres niveles jerárquicos (con personas superiores, colegas y subordinadas), lo que permitiría conformar equipos que desempeñen las labores asignadas de manera efectiva.

El reconocimiento emocional y material del desempeño laboral o su ausencia constituye el cuarto riesgo psicosocial para las mujeres; mientras que el último es la doble presencia

o jornada, pues se les continúan asignando las responsabilidades del trabajo doméstico y familiar, situación que se ha documentado de forma amplia.

En su conjunto, estos riesgos son factores que afectan la salud de las mujeres, con variaciones que dependen por una parte de los grados y tiempos de exposición y por otro lado de las características y prácticas individuales: desde la presencia de trastornos hasta el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. Sin embargo, aunque se asocie la causa con el padecimiento es difícil demostrar y clasificar esos malestares con enfermedades profesionales específicas. Por ejemplo, los hábitos alimenticios o el ejercicio físico pueden contrarrestar o incrementar la incidencia de este grupo de enfermedades, pero es pertinente cuestionar si las mujeres tienen tiempo para cuidar ambos aspectos o si cuentan con la energía suficiente para el deporte cuando realizan una doble jornada de trabajo.

En España se encuentra vigente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, los que deben ser conocidos por las y los trabajadores, las representaciones sindicales y el sector patronal, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo a partir del diagnóstico, la evaluación y la implementación de medidas concretas. En el contexto mexicano es necesario revisar las recientes reformas a Ley Federal del Trabajo y las normatividades que de ella se derivan.

Por otra parte, en el capítulo quinto se concentra la atención en las prácticas de violencia hacia las mujeres como consecuencia del predominio de lo masculino, pues constituyen casi la totalidad de los casos, aun cuando también se registran incidencias de violencia, así como de hostigamiento sexual hacia jóvenes y grupos minoritarios por parte de otros hombres.

La ocurrencia de las agresiones hacia las mujeres dentro del ámbito ocupacional califica si sucede al interior o alrededor del centro laboral y en el tiempo que se considera como la jornada de trabajo; por ejemplo, en el transporte para llegar al lugar donde se labora o de regreso al domicilio particular. Quienes agreden pueden ser colegas, personas jerárquicamente superiores o inferiores, la clientela, las y los proveedores, personal becario o cualquiera que se vincule con el proceso productivo.

La difusión del contenido de los protocolos, programas, reglamentos y legislaciones se propone como la primera herramienta para la prevención de la violencia, de manera que se

inicie el proceso de sensibilización respecto a las formas de comportamientos ofensivos. En especial, cuando muchos de estos integran los usos y costumbres sociales que han dejado de ser aceptables en el contexto democrático. Este proceso implica la responsabilidad de las autoridades dentro de la empresa para rechazar estas conductas, lo que evita la complicidad y promueve los canales de comunicación institucionalizados para implementar mejoras; medidas que alentarán la formulación de quejas y denuncias, pues se garantizará su amable y justa atención.

El sexto capítulo propone disposiciones para reducir los riesgos ergonómicos con base en el principio de que el trabajo y la salud son Derechos Humanos. En este sentido, el diseño industrial del equipamiento, maquinaria, vehículos y demás mobiliario de los procesos productivos ha sido diseñado e implementado a partir de los promedios de tallas masculinas. Cuando los módulos se han diseñado en países con pobladores de mayores tamaños, el problema es más grave, pues resulta indispensable que se realicen las adaptaciones necesarias para que las trabajadoras lleven a cabo las tareas que se les asignan de manera efectiva y con los menores daños a su salud, en general afectaciones a los sistemas musculó-

esqueléticos debido a posturas forzadas, desgaste innecesario de energía, repetición de acciones, etcétera.

Otras medidas preventivas son válidas para todas y todos los trabajadores, como el uso de equipo de protección, el control de riesgos ambientales y la consideración de las variables corporales de cada persona: edad, tamaño, fuerza, estado de salud, entre otras.

El tema del séptimo capítulo es la iniciativa para reducir la exposición a los agentes de riesgo ambiental, los cuales se agrupan en: químicos, físicos y biológicos. Si bien se ha logrado identificar un gran número de estos y se han cuantificado los límites aceptables de exposición, se requiere ampliar y profundizar las investigaciones sobre los nuevos agentes, en su mayoría derivados y sintetizados del petróleo, que se han incorporado al proceso productivo o que son consecuencias indeseadas y no planeadas, como la aparición de virus de alto y veloz contagio.

Además, es relevante la protección específica para las mujeres trabajadoras en edad reproductiva y de aquellas que se encuentran embarazadas o atendiendo a sus bebés, tema en el que se enfoca el octavo capítulo. Aquí se retoman las definiciones propuestas por la Organización Mundial de la Salud sobre la salud y el derecho de elegir libremente para procrear hijas e hijos, a quienes se les debe garantizar su bienestar. Asimismo, las leyes españolas proponen esta protección con medidas concretas, por lo que se recomienda consultar en el libro la tabla anexa que enlista los principales riesgos ya comprobados y que deben ser evitados durante estas etapas reproductivas. También se indican los procedimientos que deben cumplir las empresas y las protecciones que aseguran las prestaciones a las trabajadoras.

La incorporación de los cuestionamientos alrededor del género es el tema del noveno capítulo y para comenzar con la reflexión de la vida cotidiana y profundizar sobre las relaciones laborales, la propuesta parte de las acciones que podemos realizar de forma concreta y práctica. Por ejemplo, se sugiere determinar si para asegurar la salud y prevenir los riesgos la empresa ha incluido el enfoque de género en la organización productiva y si ha sido de acuerdo con las políticas y normatividades.

La prioridad reside en la prevención de accidentes, de contraer enfermedades profesionales y otros padecimientos relacionados con el empleo, para lo cual es importante promover la participación de



toda la planta laboral con iniciativas individuales y grupales, así como contar con el apoyo de las organizaciones sindicales. Este proceso consta de varias fases: desde la elaboración del diagnóstico, el diseño de un plan, su ejecución y la constante evaluación. Los posibles beneficios de esta intervención incluyen la protección de la vida humana, la reducción de accidentes y la garantía de eficacia, lo cual resulta de provecho para la parte empresarial, las y los trabajadores y para la sociedad.

El último capítulo resume la información en diez propuestas que se sintetizan a continuación:

1. Incorporar la perspectiva de género, pues la exposición a los riesgos que amenazan la salud laboral es diferente para mujeres y hombres.
2. En general, las mujeres ocupadas presentan mejores indicadores en su salud, aunque los datos revelan desventajas en relación con los hombres trabajadores.
3. Quienes sufren más accidentes de trabajo y se lesionan con mayor frecuencia son los trabajadores; es posible que esto ocurra por la extensión de las jornadas laborales.
4. Desde el enfoque de género es pertinente investigar de manera transversal la detección e identificación de enfermedades laborales.
5. Es necesario considerar los riesgos ergonómicos en la organización productiva para cada trabajadora y trabajador.
6. Facilitar los ritmos laborales con las actividades personales permite asegurar la motivación y limitar las presiones emocionales y psicosociales.
7. La prevención incluye la reducción de todos los tipos de riesgo, además de los accidentes.
8. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad de España se complementan para garantizar la seguridad y salud laborales.
9. El derecho a la salud se garantiza con el compromiso de la igualdad de oportunidades
10. El objetivo de asegurar condiciones saludables en el empleo es mejorar la situación general del país.

Comentarios y sugerencias

La lectura de este documento suscita una serie de reflexiones y cuestionamientos que enriquecerán el debate y la posible adaptación de las propuestas al contexto mexicano. La primera consideración pertinente consiste en los factores que obstaculizan la protección laboral y la integridad de las y los trabajadores. Por una parte, de acuerdo con los datos publicados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, la distribución de la población ocupada en el último cuatrimestre de 2014 tuvo los siguientes porcentajes para todo el país: 5.5% no recibió pago, 4% se asumió como del sector patronal o quienes emplean, 22% trabajó por su cuenta y 68% manifestó tener un salario, aunque no se desglosa cuántas personas se beneficiaron de contratos con todas las prestaciones, pues en la práctica la tendencia creciente de contratación es únicamente por salario. Además, se reportó que las mujeres ocupadas alcanzaron 37.7% y los hombres totalizaron 62.3%.⁴

En la distribución regional se presentan serias disparidades para que en México la población pueda ejercer su derecho a un trabajo digno, con remuneración suficiente y en condiciones de seguridad y salud. En las entidades situadas en la costa del Pacífico Sur es muy alta la proporción de trabajadoras y trabajadores por cuenta propia o en la economía informal, lo que implica mayor vulnerabilidad.

En otros casos, las prácticas corruptas de las organizaciones sindicales obstaculizan la protección de la población trabajadora y también se han incrementado los costos y procedimientos para abrir fuentes de empleo, debido a las regulaciones hacendarias o por otros trámites burocráticos. Por lo anterior, la tendencia empresarial para la contratación es bajo los términos definidos como precarios, que afectan de manera diferencial de acuerdo con el sexo y el puesto de trabajo.

El Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia presentó los resultados sobre el Índice de Impunidad Global, que sitúa a México entre los cinco países con los índices más altos de impunidad, entendido como la:

Inexistencia de hecho o de derecho, de responsabilidad penal por parte de los autores de violaciones, así como de responsabilidad civil, administrativa o disciplinaria, porque escapan a toda investigación con miras a su inculpación, detención, procesamiento y, en caso de ser reconocidos culpables, condena a penas apropiadas, incluso a la indemnización del daño causado a sus víctimas.⁵

Una segunda serie de consideraciones se refiere al perfil epidemiológico, pues se adolece de un sub-registro o notificación a las instancias médicas, laborales y estadísticas, por lo que es difícil de cuantificar. Sin embargo, de acuerdo con las declaraciones del doctor Rodolfo Nava Hernández, coordinador de Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México:

Según datos del IMSS en 2013 se reportaron en el país 415 660 accidentes y 6 364 enfermedades asociadas. [Entre la mayor frecuencia de padecimientos] el 42 por ciento de las enfermedades ocasionadas por el ambiente de trabajo son auditivas y respiratorias, generalmente derivadas de la exposición al ruido en las industrias siderúrgica, metal-mecánica y textil; y al polvo, gases y humos tóxicos en las industrias minera, cementera y de la construcción.⁶

La obesidad, el sobrepeso y sus consecuencias en la conformación de enfermedades como la diabetes y otras de índole gastrointestinal y cardiovascular no se generan directamente por la participación en el proceso productivo, pero es un factor que confluye con la falta de la prestación del servicio de comedor y la carencia de tiempos para la adecuada hidratación durante la jornada.

Por otra parte, las personas autoras de este documento omitieron incluir algunos factores que afectan la salud reproductiva de los varones, sobre todo en términos de infertilidad, como la exposición a sustancias que actúan sobre los sistemas hormonales, con disfunción eréctil por el descenso de los niveles de testosterona o por la alteración de la espermatogénesis con disminución de la cuenta espermática o malformación. Por ejemplo los ftalatos (presentes en los plásticos en base a policloruro de vinilo), el bisfenol A (BPA), el plomo, los pesticidas a base de organo-fosfatos, las dioxinas y los retardantes de fuego o inhibidores de llama en base al grupo de bromados (BFR).

El mayor reto actual para la gran mayoría de las sociedades continúa siendo el trato respetuoso e igualitario hacia las mujeres, sean o no trabajadoras contractuales. Las crisis económicas y la disponibilidad de productos para el consumo contradicen el monto real de ingresos monetarios, causando frustración, malestar e incremento de violencia, en particular hacia las y los más vulnerables, tanto a nivel social como en las relaciones individuales.

Debido a las presiones económicas, a la insuficiencia de lo que se designaba como

“salario familiar”, que era obtenido por el hombre “padresposo” y jefe de familia, y al derecho de cada mujer, se ha incrementado la participación de ellas en las actividades laborales extradoméstico con el fin de obtener ingresos monetarios. A nivel legal y discursivo la retribución salarial debe otorgarse sin importar el sexo, la edad o cualquier otro criterio, pero en la práctica es frecuente que las mujeres reciban un salario menor por un trabajo igual al de los hombres.

En el imaginario social continúa vigente la asignación de la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar para las mujeres, con dos grandes consecuencias: ellas cumplen con la doble jornada y aun cuando muchos de sus compañeros y esposos aumentan su participación, no comparten las cargas de manera equitativa. Por otra parte, la doble carga impone límites al desarrollo profesional y el avance en la carrera empresarial de las mujeres.

Los retos que enfrentamos nos ofrecen la oportunidad de asumir nuestra responsabilidad para defender los elementos que nos aseguren la mejor calidad de vida posible, la cual podamos compartir con nuestras y nuestros descendientes. Así, para el ámbito laboral resulta valiosa la lectura de este documento.

Referencias bibliográficas

1. Martínez L, Escapa Garrachón R. 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género-Colección 10 XQ [libro electrónico], Barcelona: Departamento de Trabajo-Generalitat de Catalunya; 2010 [15 diciembre 2014]. Disponible en http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/PRL/10XQ_Genere_cast.pdf
2. Facio A. Nota para la igualdad ¿igualdad y/o Equidad? [Internet], México; 2011. [01 mayo 2015]. Disponible en: <http://laciudadde lasdiosas.blogspot.mx/2011/08/nota-para-la-igualdad-igualdad-yo.html>
3. Hochschild AR. Emotion Work, Feelings Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology* 1979 nov; 85(3): 551-575
4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Informe Laboral. Septiembre, 2015 [Monografía en Internet], México; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 2015 [12

mayo 2015]. Disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf

5. Universidad de las Américas Puebla. Resumen Ejecutivo, Puebla [Internet], Puebla; Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia-Universidad de las Américas Puebla; 2015 [11 mayo 2015]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/cesij/resumenejecutivo.aspx>
6. Universidad Nacional Autónoma de México. El 42 por ciento de las enfermedades de trabajo son auditivas y respiratorias. Boletín UNAM-DGCS-242 [Internet], México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2015 [28 abril 2015]. Disponible en: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2015_242.html

