

Integración de la perspectiva de género: hacia una gestión inclusiva y segura en los espacios laborales¹

Integrating the gender perspective: towards inclusive and safe management in the workplace

Rocío Isabel Maldonado Maldonado

r.maldonado.m468@doc.utc.mx

Licenciada en Filosofía

Magíster en Ambientes, Sistemas y Gestión en Educación Multimodal

Universidad Tres Culturas

Pedagogía

Resumen

Este artículo aborda la importancia de integrar la perspectiva de género en el ámbito laboral, enfocándose en la identificación y prevención de riesgos laborales, de forma que se promuevan entornos laborales más inclusivos y seguros. El estudio se realizó en el contexto de un creciente interés por las políticas laborales inclusivas, equitativas y seguras, bajo el eje de la pregunta: ¿Cómo se puede integrar la perspectiva de género para mejorar la gestión de riesgos en los entornos laborales? El objetivo de la investigación fue identificar y analizar cómo los riesgos laborales se distribuyen de manera desigual en cuestiones de género, es decir, entre hombres y mujeres, con la finalidad de proponer estrategias más inclusivas que respondan a las necesidades diferenciadas. La discusión que se genera con esta investigación sugiere que la falta de conciencia sobre la existencia de estas desigualdades representa un obstáculo para la implementación de medidas necesarias que respondan a las necesidades específicas de todos los géneros, por lo que se invita a las organizaciones a reevaluar los protocolos de seguridad y gestión de riesgos, incorporando un enfoque de género que permita el desarrollo del bienestar de todos los colaboradores.

Palabras clave: perspectiva de género, gestión inclusiva, riesgos laborales, espacios laborales, equidad y seguridad.

Recepción: 30.09.2024 | Aceptación: 21.03.2025

Cite este artículo como: Maldonado, R. (2025). Integración de la perspectiva de género: hacia una gestión inclusiva y segura en los espacios laborales. (M. Quiroz, D. Zamora, & M. Cifuentes, Edits) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 7(2), 81-86.

¹ Resultado del proyecto de investigación: “Integración de la perspectiva de género: hacia una gestión inclusiva y segura en los espacios laborales”; Universidad Tres Culturas.

Abstract

This article addresses the importance of integrating the gender perspective in the workplace, focusing on the identification and prevention of occupational risks, to promote more inclusive and safe work environments. The study was conducted in the context of a growing interest in inclusive, equitable and safe labor policies, based on the question: How can the gender perspective be integrated to improve risk management in work environments? The objective of the research was to identify and analyze how occupational risks are distributed unequally in terms of gender issues, that is, between men and women, to propose more inclusive strategies that respond to differentiated needs. The discussion generated by this research suggests that the lack of awareness about the existence of these inequalities represents an obstacle to the implementation of necessary measures that respond to the specific needs of all genders, so organizations are invited to re-evaluate safety and risk management protocols by incorporating a gender approach that allows the development of the well-being of all employees.

Keywords: gender perspective, inclusive management, occupational risks, workspaces, equity, safety.

Introducción

El interés de este proyecto surge a partir de la necesidad de prevenir y generar conciencia en la sociedad sobre los riesgos y consecuencias que tiene la violencia de género en el ámbito laboral. Como consecuencia de la detección de este fenómeno social, es imprescindible desarrollar una investigación e intervención que favorezcan la convivencia social fundamentada en el respeto y la igualdad, contribuyendo a erradicar las violencias dentro de las relaciones entre individuos y fortaleciendo una visión sobre el otro y la importancia de una revaloración sobre esta concepción. La violencia de género se ha justificado en todos los ámbitos de la vida cotidiana, desde acciones violentas, lenguaje, roles de género y otras dinámicas que normalizan este problema social. Estas concepciones de un sistema político, cultural y económico basado en un sistema patriarcal se han puesto en tela de juicio durante las últimas décadas, por lo que se han suscitado cambios sociales y culturales en torno al tema de manera considerable. La sociedad ha presentado una serie de rupturas ante un canon tradicional sobre el comportamiento socialmente correcto para los hombres y las mujeres. Estas estructuras sociales se han cuestionado de manera rigurosa desde estudios sociales, los cuales surgen a partir de los movimientos feministas que surgieron en el siglo anterior.

Las teorías para poder justificar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito público y privado han abierto una diversidad de estudios sobre la liberación, puesto que los roles de género responden a constructos socioculturales; estos son volátiles y móviles. Así, se han abierto en el campo de las investigaciones sociales la deconstrucción y deslegitimación de los argumentos que sostenían las desigualdades sociales entre hombres y mujeres. La incursión de la perspectiva de género en el ámbito laboral inició

como una lucha de las mujeres, la cual se ha redefinido con el paso de los años, abarcando una concepción más general e integral, por lo que se ha incorporado la reflexión de las masculinidades para garantizar un sistema social más equitativo entre géneros. Es importante que la práctica profesional incorpore un enfoque masculino tanto como el femenino en las intervenciones sobre los análisis de género que se encuentren en contextos de exclusión social o bien en riesgo social. Una perspectiva integral de género permite una mayor comprensión de la realidad social.

Una de las preocupaciones epistemológicas es criticar y analizar la segregación, exclusión, relegación y distinción que se traduce en un desarrollo social inequitativo. La discriminación hacia la mujer se desarrolla en todas las esferas de la sociedad y en todas las etapas de la vida de las mujeres. Muchas de estas discriminaciones no vienen solamente del hecho de ser mujeres, sino que vienen acompañadas por otros rasgos y causas como la etnia, raza, discapacidad, etc. Así pues, podemos concretar que las mujeres no sólo sufren discriminación de género, sino que en muchos casos también padecen una doble discriminación adyacente. Es importante que las mujeres se desenvuelvan en la vida de forma autónoma, sin depender, como tradicionalmente ha sucedido, de un marido, un padre, un hermano o cualquier otro hombre (Brioso et al., 2011).

Así, al desarrollarse la discriminación por diversas razones y desde diversos ámbitos, podemos enumerar estas faltas a los derechos humanos desde una perspectiva social, formativa, educativa, estética, salarial, de lenguaje y sexual. Por ende, es de suma importancia hablar de derechos humanos y equidad, por lo que se exige una intervención en el ámbito del trabajo social que amplíe el campo de actuación de esta profesión. Esta intervención debe hacer posible la modificación de los códigos socioculturales que se han reproducido sin ponerse en tela de juicio, fundamentando así las diferencias sociales basadas en el género. Ya que el trabajo social tiene como finalidad conseguir un desarrollo pleno de todos los individuos, con vistas a un amplio bienestar general, el enfoque basado en perspectiva de género está relacionado con el valor de igualdad de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Montenegro, 2017).

Marco metodológico

Esta investigación se llevó a cabo a partir de un enfoque cualitativo, basado en un diseño fenomenológico, cuya finalidad fue comprender cómo las experiencias en los entornos laborales son distintas para hombres y para mujeres, por lo que es fundamental tomar en cuenta estas diferencias para abordar la gestión de riesgos. El enfoque fenomenológico, como herramienta filosófica, nos permite realizar una comprensión más profunda de este fenómeno social, ya que busca analizar la realidad a partir de las percepciones subjetivas, es decir, desde las propias vivencias de los individuos. Martin Heidegger (1927) enfatiza la importancia de comprender las interacciones humanas a partir de su contexto específico. Bajo esta perspectiva fenomenológica es importante abordar la diferencia como un concepto clave para comprender la inclusión social, pensada, como nos dice Jean-Paul Sartre (1943), desde “la mirada del otro”, ya que da



paso a analizar este tema desde la manera en la que las identidades de género son percibidas por los otros y estas perspectivas influyen significativamente en las experiencias de los trabajadores. Por lo que la idea de que el individuo se define en tanto a la relación que construye con los demás nos brinda la perspectiva sobre la importancia de generar entornos laborales más justos.

El concepto de la “otredad” de Simone de Beauvoir (1949) nos brinda una base teórica para comprender el desafío que implica para las mujeres desarrollarse en espacios laborales tradicionalmente dominados por hombres, los cuales perpetúan desigualdades estructurales que deben ser abordadas a través de políticas inclusivas que se desarrollen sobre un marco ético que impulse la equidad de género. La concepción de la equidad de género es esencial para poder comprender cómo el cuerpo y la corporeidad influyen en la manera en la que se percibe el riesgo y la seguridad en el ámbito laboral. Merleau-Ponty (1962) destaca que “el cuerpo es el medio a través del cual accedemos al mundo y con el que nos relacionamos con los demás”, lo cual nos invita a reflexionar, junto con Heidegger, cómo la experiencia de cada individuo y, en específico, su experiencia de género moldea la forma en la que los trabajadores perciben los riesgos laborales, lo cual es la base de cómo se estructuran los espacios de trabajo. Siguiendo la lógica de estas premisas, se puede considerar que tomar en cuenta las diferencias de la corporeidad da paso a la elaboración de entornos laborales más seguros y equitativos que respondan a las necesidades específicas de cada género.

Población objeto

La población del presente trabajo de investigación se estructura por documentos que abordan la perspectiva de género y la gestión de riesgos laborales. Se consultaron informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y teorías académicas que analizan el tema. La muestra documental que se expone es relevante para comprender las desigualdades estructurales de género que se extienden al ámbito laboral, específicamente al abordar el tema de seguridad y prevención de riesgos. Cabe mencionar que la revisión de la literatura sigue las recomendaciones de la declaración Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020), asegurando así que la información consultada es veraz, de calidad, fiable y pertinente, garantizando un análisis transparente y ético en el ámbito académico.

Instrumento

Se llevó a cabo el análisis documental de expertos en el tema de perspectivas de género y de normativas en cuanto al tema en el ámbito laboral. La revisión de contenidos se basa en la coherencia y relevancia respecto al objetivo de la investigación del presente trabajo.

Procedimiento

Fase 1, se llevó a cabo una búsqueda de documentos relacionados con la perspectiva de género y la gestión de riesgos laborales en repositorios científicos. Fase 2, se seleccionaron los documentos que respondían a la problemática elegida para la investigación. Fase 3, se analizaron los datos recabados de manera cualitativa. Fase 4, se realizó la interpretación de los hallazgos en concordancia con el objetivo de investigación.

Consideraciones éticas

La manera de abordar la información, así como la interpretación de esta, busca la objetividad, con la finalidad de presentar información que responda a las desigualdades de género en el ámbito de gestión de riesgos en el contexto laboral de manera justa, responsable y transparente, basada en un fuerte compromiso con la comunidad y el conocimiento (El Colegio de México COLMEX, 2020).

Resultados

A partir de analizar textos filosóficos y normativos sobre la perspectiva de género y su relación con la gestión inclusiva de riesgos laborales, se puede fundamentar un marco teórico sólido. Para comenzar, quiero mencionar el concepto clave de la corporeidad en relación con el riesgo de trabajo. Como se había mencionado sobre la noción de cuerpo de Merleau-Ponty, “es en él, mi cuerpo, donde se da lo que da sentido no solamente al objeto natural sino también a objetos culturales” (1962), donde podemos reflexionar que el cuerpo no es solamente un objeto del mundo, sino que adquiere una importancia mayor al concebirlo como el medio a través del cual comprendemos la realidad. Es decir, que a través del cuerpo damos significado al mundo, a nuestra existencia, por lo que se convierte en un instrumento de expresión, comprensión e incluso de dominio y control, lo cual resalta la importancia de tomar en cuenta las diferencias de experiencias de la corporeidad entre hombres y mujeres.

Aunque estas diferencias corporales también han sido causa de la fundamentación de las desigualdades estructurales, dando paso a la discriminación y la normalización de formas de violencia basadas en la diferencia, tal como nos dice Iris Marion Young (2000): “mientras el sujeto desea el reconocimiento como humano, capaz de actuar, lleno de deseos y posibilidades, solo recibe de la cultura dominante la declaración de que está marcado, de que es diferente e inferior”. Esta cita nos muestra la tensión entre el discurso que fundamenta la libertad del individuo y la necesidad de reconocimiento a partir de su propia autonomía, pero que no se lleva a cabo plenamente a partir del discurso que representa la cultura dominante, que tiende a etiquetar a lo diferente como inferior. Este choque desarrolla en la estructura social una jerarquía basada en la desigualdad que limita la dignidad y reconocimiento de todos los individuos o grupos, marcando la otredad como una estructura que fundamenta la desigualdad y deshumanización de los considerados diferentes.

Tomando en cuenta estas reflexiones se desarrollan normativas internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), que hace énfasis en que “la igualdad de género en el trabajo no es solo un principio fundamental, sino una condición necesaria para el desarrollo sostenible”. Por lo que surge la necesidad de establecer normativas como el Convenio 111, que establece un marco legal que promueve la equidad en los espacios laborales, aunque, desde una perspectiva fenomenológica, nos damos cuenta de que, aunque existan regulaciones, la implementación de una cultura equitativa aún sigue resultando deficiente en diversos contextos, por lo que resulta importante reforzar esta crítica a la estructura social.

Ante esta situación, Nancy Fraser, en *Balanza de la justicia* (2010), aborda la urgencia de reflexionar y redefinir el concepto de justicia, la cual debe responder a tres dimensiones; el balance debe centrarse en la redistribución de la esfera económica, el reconocimiento sociocultural y la representación política. Esta perspectiva pone sobre la mesa la discusión de la reivindicación política, sobre todo frente a un mundo globalizado, donde hace énfasis en que, si se busca la democratización de las sociedades, estas deben cambiar su disposición hacia una redistribución, reconocimiento y representación. Estas premisas fundamentan lo sustancial que resulta pensar en la readaptación de los protocolos de seguridad laboral, basada en un cambio estructural, donde se puedan implementar buenas prácticas, como el diseño de espacios de trabajo inclusivos, tomando en cuenta la vulnerabilidad y la diferencia de las y los trabajadores, para asegurar un avance significativo al momento de hablar de gestión laboral equitativa.

Conclusiones

Esta investigación documental sobre la integración de la perspectiva de género en la gestión inclusiva y segura en los espacios laborales ha abordado las diferencias de género que persisten en el ámbito social y que se extienden al ámbito laboral, exponiendo la importancia de reconocer y reflexionar sobre este fenómeno social. Resulta aún urgente abordar la manera en la que se deben implementar políticas y prácticas que promuevan, en términos reales, la equidad de género, comenzando por la capacitación en este tema en las organizaciones y, con ello, la adaptación de protocolos de seguridad que logren incorporar estas perspectivas filosóficas. La consultoría filosófica, a nivel práctico, se muestra como una vía factible para sensibilizar a la ciudadanía, para reconocer e identificar las necesidades de género basadas en sus experiencias y mitigar desigualdades, mejorando la seguridad y el ambiente de trabajo. Este estudio muestra que al promover un entorno laboral más equitativo y seguro no solo se responde a una normativa que se deba cumplir, sino que se garantiza la ética empresarial, así como el bienestar de sus integrantes y, con ello, la eficiencia y desarrollo integral de la sociedad.

Referencias

- [1] Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo*. Siglo XXI.
- [2] Brioso, A., et al. (2011). *Perspectivas de género como pieza fundamental en el trabajo social*. Universidad de Jaén.
- [3] El Colegio de México (COLMEX). (2020). *Principios éticos de la investigación*. El Colegio de México.
- [4] Fraser, N. (2010). *Balanza de la justicia: Reimaginando el espacio político en un mundo globalizado*. Universidad de Columbia.
- [5] Heidegger, M. (1927). *Ser y tiempo*. Herder.
- [6] Merleau, M. (1962). *Fenomenología de la percepción*. Ediciones Península.
- [7] Montenegro, S. (2017). *Derechos humanos, equidad entre géneros y trabajo social*. Humanismo y Trabajo Social, 17.
- [8] Sartre, J. P. (1943). *El ser y la nada*. Ibero-Americana.
- [9] Young, I. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Cátedra.