

Masculinidad, salud y trabajo

*María de los Ángeles Garduño Andrade**

Resumen

El primer objetivo de este trabajo es argumentar que la perspectiva de género puede aportar elementos para el mejor entendimiento de la realización y el daño en el contexto de la salud laboral. Se sostiene que uno de los factores condicionantes de realizaciones y daños laborales es la condición de género. La construcción de género define prejuicios sobre el papel de varones y mujeres respecto al trabajo y a condiciones laborales, tiempo y espacio particulares. Los cambios en el mundo laboral han mantenido funcionando los prejuicios sobre la masculinidad en tanto a aceptación del peligro y exigencias agregadas. Se presenta el caso de la industria de la construcción para ejemplificar la argumentación anterior. El segundo objetivo es mostrar cómo se utilizó un método de investigación que pretende dar cuenta de la subjetividad tanto de los informantes como del investigador.

Palabras clave: Salud laboral, género, metodología.

Abstract

The first objective for this work is to argue that gender perspective can enlighten a better understanding of realization and damage in labor contexts. It is argued that gender conditions labor realization and damage. Gender construction defines prejudices about men and women's roles regarding particular labor conditions, time and space. Changes in the world of labor have maintained masculinity prejudices related with danger acceptance and extra-working demands. The case of building industry is presented as example of previous argumentations. The second objective is to show how was used a research method capable of recovering and considering informants and researcher subjectivity.

Key words: Labor health, gender, methodology

*Coordinadora de la Maestría en Medicina Social, UAM - Xochimilco

Fecha de recepción: 8 de octubre de 2007

Fecha de aprobación: 21 de noviembre de 2007

Introducción

El trabajo es uno de los ámbitos en los que se estructuran las personas y puede decirse que es mediador entre el inconsciente y el campo social. Se trata de una estructura estructurante, que puede favorecer la vida de quienes lo realizan, si logra ser factor de sublimación de deseos. Pero también tener un carácter patógeno si sus condiciones objetivas y subjetivas no le permiten esa función (Dejours, 1990).

Estas afirmaciones que sirven como punto de partida para comprender la salud laboral, pueden ser complementadas con los aportes de la perspectiva de género para explicar cómo la posibilidad de que el trabajo sea ámbito de realización o de daño, también depende de si se es varón o se es mujer. Ya que cada persona en todos sus aspectos, dependerá de esa primera identificación y desde ahí será clasificada con todos los juicios y prejuicios sobre lo masculino y lo femenino.

En el caso del trabajo esas “cualidades” de lo masculino y lo femenino, marcan rasgos fundamentales de su realización. Pues previamente se establecen, tamaños, destrezas, actitudes, o cualquier otro aspecto corporal o psicológico que parece inherente a las tareas que componen cada proceso, y al menos en la imaginación de quiénes ordenan el trabajo se trata de características necesarias.

Además el trabajo como mediador entre el campo de lo social y lo individual, responde a identificaciones de funciones de varones o de mujeres, en un sentido más amplio se establece una relación, que aparece como incuestionable, de lo que biológicamente define las diferencias entre los sexos, son rasgos masculinos: la fuerza, el arrojo y la capacidad para apropiarse de la naturaleza, y por tanto el trabajo es asumido desde éstos como masculino.

Si esos rasgos se asocian al trabajo y a lo masculino, se entiende que estén en el centro de las relaciones de la familia, entendida como una organización particular en la que se desarrollan los individuos y en la que se reproducen pero también se diseñan las relaciones primarias del orden social jerarquizado genéricamente.

Pero esta construcción de los géneros, que por siglos ha definido los prejuicios sobre el papel que deben jugar varones y mujeres respecto al trabajo, debe ubicarse en condiciones particulares de tiempo y espacio. Y por ello no es ajena a los cambios en el mundo laboral, es en este contexto que habrá que preguntarse sobre el papel de los

varones en el trabajo y en la familia como proveedores, se puede decir que hay una adaptación de los prejuicios sobre la masculinidad para mantenerla funcional o la incorporación de las mujeres al mercado laboral modifica radicalmente las relaciones de género.

En el sentido del cambio puede argumentarse que a pesar de que los rasgos corporales entran en juego cuando se realiza una labor específica, las adaptaciones tecnológicas han permitido hacer a un lado los rasgos fenotípicos que antes eran indispensables y se sustituyen por herramientas o dispositivos. Pero por otro lado en el sentido de la adaptación de los prejuicios de género en el mundo del trabajo, se puede observar que aun persisten segregaciones diversas que actúan sobre la economía psicosomática en el sentido de significado y en el ergonómico, es decir en gestos, en posturas, en actitudes, en todo ambiente laboral. Se tienen argumentos para mostrar cambios radicales en los prejuicios de género, pero también abundan los ejemplos de adaptaciones de esos prejuicios, y entre estos dos extremos se pueden encontrar diversos matices que se expresan en las condiciones de procesos de trabajo específicos.

Dos problemas relacionados con los prejuicios de género que afectan la salud de los trabajadores son la aceptación del peligro y las exigencias agregadas. Son los varones quienes ocupan preferentemente los llamados trabajos peligrosos, de hecho la calificación de peligroso, es uno de los argumentos más fuertes para la segregación de género, esos prejuicios han sido fundamentales para la permanencia de ciertos oficios, en cuanto a la identidad pero también en cuanto a la ausencia de medidas de protección elementales.

Un ejemplo claro de la utilización de esos prejuicios de género es la industria de la construcción, sus riesgos son reconocidos, estadísticamente, por los patrones y aun por los trabajadores. Pero este conocimiento no lleva a modificar su organización o sus condiciones, lo que se promueve son mecanismos para evitar las diversas responsabilidades, buscando que los trabajadores mantengan reacciones colectivas de banalización del riesgo.

Por ejemplo se aceptan y promueven conductas coherentes con “no tener medio” que se pueden expresar en exponerse a sí mismos o a los demás, a peligros innecesarios, esas actitudes resultan indispensables para realizar cierto tipo de tareas, pero además permiten el fortalecimiento de una identidad que, desde luego, resulta útil para sobrellevar el peligro. Esta actitud es funcional para maximizar ganancias, y se basa en la ignorancia de los trabajadores sobre las medidas de protección y sus derechos, si se toma en cuenta que se trata de población generalmente migrante del

campo o de zonas urbanas de alta marginación, se entiende que se pueda establecer un juego entre la necesidad de recibir un salario para sobrevivir y situaciones aceptadas de alto riesgo. Así los accidentes y otros daños, son presentados como costos inevitables justificando la ausencia de medidas de protección personales, pero matizando esta situación con argumentos sobre las características asignadas a la masculinidad.

Este aprovechamiento de los prejuicios sobre ser varón se ejemplifica en los accidentes mortales, que aun en países de alto desarrollo como Suecia, son francamente desfavorables para los varones cuando se comparan con los que sufren las mujeres, 94% contra 6 % (Östlin, 2001).

El otro ejemplo se relaciona con la obtención de ganancias extras bajo un modelo de organización del trabajo en el que se impone la identidad de género, los mecanismos que permiten su funcionamiento responden a las características de cada centro de trabajo, pero provienen de prejuicios y tradiciones de largo alcance. Por ejemplo, se asignan en función de ser varones o mujeres exigencias agregadas al puesto de trabajo, que no forman parte explícita del proceso de trabajo, pero que apoyan su estructura informal. No importa la complejidad o la simplicidad de las tareas, tampoco si se trata de una rama de actividad o de otra, la identidad de género permite aprovechar rasgos del ideal masculino, como la competitividad, exigir mayor actividad y agresividad, o en el caso de las mujeres, un mayor sometimiento o la realización de tareas de limpieza y cuidado de los demás.

Así las exigencias agregadas en función de género son relativamente invisibles porque aparecen como invariables de la diferenciación de roles, y se utilizan como un plus en puestos y funciones, aprovechando las capacitaciones que provienen de la educación formal e informal y de las jerarquías propias de las relaciones de género.

II

A continuación se plantean argumentos que permiten comprender la utilidad de aplicar la perspectiva de género al enfoque de la Salud en el trabajo, se trata de un reto metodológico que conlleva dificultades, especialmente la de comprender cómo las experiencias corporales en el trabajo son significadas, transformadas y determinadas desde lo vivido en una organización social, y cómo este proceso se relaciona con condiciones y situaciones de género, que le impone matices que han permanecido invisibles.

En el camino seguido por enfoques alternativos de explicación sobre la salud y la enfermedad, la Medicina social y la Salud en el trabajo, así como la Perspectiva de género, se han enfrentado a fundamentos teóricos tradicionales, que daban a la biología un estatuto ordenador de lo social, generándose paradigmas legitimadores que explican como invariables fenómenos históricos interpretándolos como naturales.

El problema central que enfrentan los nuevos enfoques, es el despliegue de categorías que les han sido ajenas, para definir objetos de estudio que tenían otros referentes, y construir hipótesis nuevas que aborden la realidad compleja que incluye inevitablemente las relaciones de género. Pero además se enfrentan en un sentido más general a dos grandes dificultades: una, en el ámbito social en el que los núcleos más tradicionales y poderosos no reconoce como prioridad la equidad de género; y otra el de las resistencias al cambio que permea el ámbito de la investigación, en ambos están presentes valores, pensamientos y voluntades que cimientan las relaciones entre varones y mujeres.

En estos ámbitos más resistentes al cambio persisten las explicaciones que biologizan las relaciones sociales, y con ello justifican desigualdades, (Samaja, 1980) haciendo pasar como naturales procesos contruados y sostenidos por la fuerza de un poder que pretenden ahistórico.

Estos argumentos fundamentan poderes diversos en instituciones como la familia, la iglesia, el estado y la escuela (Bourdieu, 2000), y se traducen en estilos de vida, que son un conjunto poco variado de elección para las personas, tanto de bienes como de prácticas. Como dice Bourdieu se constituyen *habitus* que diferencian y son diferenciadores, prácticas distintas que permiten distinguir, esquemas clasificatorios y principios de clasificación, de visión, de división, establecen *lo que es bueno y lo que es malo*. A partir de éstos se perciben las diferencias en la práctica, en los bienes, las opiniones, y se convierten en diferencias simbólicas (Bourdieu, 2002).

Entonces la definición individual se hace en función de parecerse a unos y no a otros, esa identificación permite llegar a ser singular, con determinadas cualidades, actitudes y dificultades y a situarse en una vida cotidiana que es la imagen de la reproducción social (Heller, 1977). Esta reproducción es la que permite la afirmación individual en una comunidad, la conciencia del nosotros, y así se es de una familia, de una raza, de una nacionalidad, o de un género. La identificación significa que las relaciones sociales expresadas en las estructuras tienen características propias.

Justamente en esta construcción de identidad, el trabajo es uno de los ámbitos fundamentales que estructuran las personas. En ocasiones puede ser una sublimación ya que es mediador entre el inconsciente y el campo social, una estructura estructurante, que favorece a quien lo realiza, esto si logra ser factor de sublimación de deseos, pero también puede ser patógeno si las condiciones del trabajo no permiten ese proceso (Dejours, 1990).

Es por lo anterior que en el centro de la relación salud - trabajo, *la vivencia ocupa un lugar asignado por el aparato psíquico en la economía psicosomática*, y puede representar y hacer triunfar las aspiraciones y producir satisfacciones concretas relacionadas con la protección de la vida y el bienestar, y simbólicas con los deseos y las motivaciones (Dejours, 1990). Pero en un sistema de competencias como el que se establece en el trabajo regido por el capital ese triunfo de las aspiraciones está relacionado con una violencia, que desde su sustrato simbólico es ejercida en las relaciones laborales de manera constante en diversas formas, para mantener las jerarquías.

Existen fórmulas indispensables en la relación capital trabajo que obligan a la obediencia del polo dominado –los trabajadores–, y relaciones de género que también se ejercen como argumentos de disuasión. Ambas fórmulas, se consideran aceptables y se justifican como rasgo propio de la situación como trabajador que recibe un pago y con ello debe mantener una disciplina, como la promoción de características supuestamente femeninas o masculinas que son interpretadas como rasgos positivos

En el caso de los varones una de las fórmulas más útil para aprovechar su capacidad productiva es la promoción de los rasgos llamados “viriles”. Se trata de una mirada teñida de sentido común, que se alimenta de la teoría instintivista y que asegura que la destructividad arranca de la índole animal, y de impulsos ingobernables hacia la agresión, pero que estos al ser domeñados por el trabajo generan un tipo de trabajadores arrojados y capaces para enfrentar el peligro.

Es un hecho que la fuerza del orden masculino se impone con una aparente neutralidad que penetra todos los ámbitos, que raramente requieren de discursos capaces explícitos que la legitimen, porque en cada hecho de lo cotidiano se ratifica y se expresa sobre todo en la distribución de las actividades asignadas (Bourdieu, 2000). Sólo prestando una atención especial, se captan las imposiciones que aparentan ser expectativas y potencialidades inscritas en los cuerpos, y se puede entender la relación entre la objetividad de las estructuras y lo que se ha incorporado de estas en el *habitus*. Ligados a intereses relacionados con las estructuras

internas de la organización, por un ejercicio del dominio y su consiguiente aceptación sostenida en reglas.

Por ello uno de los ejes que deben analizarse desde la perspectiva de género es la visión moderna del trabajo que mantiene como referencia el dominio masculino. Como dice Seidlerz (1997), refiriéndose a la racionalidad de la civilización, ésta ha sido, *esencialmente blanca y europea*, pero también, *de una manera crucial, que apenas comenzamos a entender, masculina*. Es el varón quien posee la razón mientras que las mujeres son más cercanas a la naturaleza, que *es -por cierto- amenazante para la cultura*. A través del trabajo se logra la apropiación de la naturaleza, se le vence y se toma como propiedad, y sin duda esa labor aparece como eje de la masculinidad.

III

Según Anker, los investigadores que tratan de explicar la segregación profesional entre los sexos distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de mano de obra y utilizando el concepto de preferencia, se refieren por ejemplo, a que las mujeres quizá “prefieran” trabajos con horario flexible que les permitan atender a los hijos, o los empleadores “prefieren” contratar mujeres o varones para determinadas ocupaciones. Esta idea de que hay opciones oculta la discriminación en contra de las mujeres y a veces, contra los hombres.

Estas afirmaciones son el punto de partida para comprender las posiciones en el trabajo derivadas de la condición de género, porqué, cuándo, en qué y cómo se incorporan mujeres y varones al trabajo remunerado, y cómo éstas lo hacen a pesar de la visión tradicional que califica el trabajo remunerado como masculino.

La identidad de género se expresa en el trabajo, se asume de manera diferente, tanto en la selección o aceptación de empleo puesto y tareas, como en la negociación de las condiciones para realizarlo, las relaciones internas también se matizan pues la actitud de los diversos actores respecto a las relaciones intergéneros influye en sus respuestas.

La relación que justifica esta incorporación incuestionable de los varones al mercado de trabajo por tener la función de proveedor, hace que en la familia prevalezca un del orden que jerarquiza, en función de los papel en la reproducción y en la producción, y marca desde luego las adjudicaciones de género y su retroalimentación desde lo singular, a lo particular, hasta lo general en los dos sentidos. El dominio masculino se hace patente en esta institución primaria, cuando se reconoce que es el padre quien debe ostentar la

jefatura. Este hecho lo obliga a ejercer esa jefatura desde la calidad de proveedor, que sólo es posible si trabaja.

La imposición del rol de proveedor para los varones aparece como inevitable, entonces el desempleo es un problema que afecta su identidad pues se asume como una pérdida directa de masculinidad. Y los deja en situaciones de indefensión frente a los patrones, pues al no poder abandonar su rol, aceptan, e incluso promueven como grupos específicos, la banalización del peligro. (Dejours, 1988).

En estos aspectos del papel masculino de proveedor interviene la organización del espacio social, en las tres dimensiones respecto a los capitales, económico y cultural (Bourdieu, 2002), por su volumen, por su organización y por su evolución.

Los dos capitales funcionan en esta condición de proveedor, por una parte la posesión de un capital económico que significa sobrevivencia, mientras que el simbólico representa a la sociedad, así el matrimonio y el parentesco son parte primordial de este capital, que se impone al capital económico y a la reproducción biológica (Bourdieu, 2000).

Se entiende entonces que la organización del peso relativo de ambos capitales influye en las relaciones dentro de lo doméstico y definirá la cualidad de las jerarquías, especialmente definirá la capacidad de dominio del jefe de la familia, en función de su calidad de proveedor. Por último la tercera dimensión se relaciona con el paso del proveedor por las instancias laborales y su capacidad para cumplir con las exigencias adjudicadas. El papel de proveedor es entonces el resultado de una presión permanente pues de su cumplimiento depende no sólo su vida como individuo, sino la del resto de la familia.

Las condiciones de crisis sitúan este papel en un nudo de alta complejidad, pues como se dijo antes, al fallar como proveedor se cuestiona la identidad de varón. Estudios sobre el empleo y la salud mental muestran que estar desempleado es peor que desarrollar cualquier tarea, la salud mental de los varones se ve claramente afectada cuando no pueden cumplir con su papel de trabajadores, y en ocasiones no sólo se trata de un problema de carencias que se derivan del desempleo sino que se generan otros más como el alcoholismo, el tabaquismo y la violencia (Östlin, 2001).

El “proveedor”, como garante y sostén económico ha sido uno de los emblemas de la tradición moderna, así es un imperativo para varones y es esperado consciente o inconscientemente por las mujeres, en los arreglos

conyugales tradicionales (Carril, 2000). Esta relación significa dependencia para ellas, y para ellos eje de su imagen de virilidad. Por eso el trabajo es una forma de defenderse de la feminización, que pretende proteger la idea más profunda de sí mismos como “hombres” (Bourdieu, 2000).

La ruptura de la norma en el sentido del desempleo, o cuando por otras razones no puede ejercer la potencia y el dominio, hace que se perciban como hombres fallados. Las dificultades de la masculinidad se hacen evidentes, sobre todo en la actualidad, donde se han roto muchas de las insignias que confirmaban la identidad fuerte y única. Pues la pieza clave del sistema narcisista masculino se ve gravemente afectado por la reducción de los puestos de trabajo, la inestabilidad laboral y el desempleo. Esto tiene efectos nocivos no solamente en las economías domésticas, sino en el equilibrio psíquico general del sujeto, que siente que se esfuma un aspecto significativo de su identidad (Carril, 2000).

La segregación de género encuentra argumentos directos en las características físicas de fuerza y tamaño y en las habilidades que se han implantado en el cuerpo como naturales. Los cuerpos de varones son calificados a partir juicios y de prejuicios, lo masculino parece ser fuerte y grande, nunca delicado y pequeño. Estos rasgos se asignan a las personas, se esperan como una norma estadística, y por ello el cuerpo socialmente exigido no es el cuerpo real (Bourdieu, 2000).

Como la organización del trabajo actúa sobre la economía psicosomática en dos sentidos, de significado y ergonómico, es decir en gestos, en posturas, en actitudes, en resumen, en todo el ambiente laboral (Dejours, 1988), en la medida que sea menor la similitud entre las expectativas y la realidad habrá una mayor incomodidad personal y aun colectiva, pues las exigencias no podrán ser cumplidas.

Dado que, como se ha señalado, lo biológico está conservado y superado en la constitución de las condiciones y las situaciones en las que se desarrolla la vida de varones y mujeres, los rasgos corporales están en juego cuando se realiza una labor, y sin duda existen rasgos fenotípicos que en tendencias son diferentes entre varones y mujeres. Por ejemplo, en promedio ellos tienen más: capacidad física de carga límite, masa muscular y recursos hemodinámicos (volumen cardíaco y hemoglobina por litro de sangre), y las mujeres mayor proporción de grasa, menos músculos, mejor regulación neuro-endócrina, lo que parece relacionarse con algunas reacciones diferenciales al estrés (Breilh, 1996). También influye el promedio de estatura o el tamaño de

las extremidades, pues un número importante de puestos especialmente en labores de extracción y transformación se estructuran con un modelo corporal masculino, que no siempre es el adecuado para cierto tipo de varones, en función de características somáticas de grupo. (Brito, 2001).

Esos rasgos fenotípicos forman un todo con los adquiridos por capacitación y con los estereotipos y disposiciones, para definir destrezas, experiencias e imposiciones. Se les supone, con capacidades para incluirse en cualquier esquema de trabajo, excepto en aquellos marcados rígidamente como femeninos, de manera que aun con un abanico de opciones amplio, existen espacios de los que son excluidos.

En resumen los estereotipos imponen al mercado de trabajo una rigidez negativa, pues se pierde la posibilidad de integrar personas preparadas y capaces en ciertos puestos que les permitirían un mejor desarrollo personal y justifica condiciones de trabajo desfavorables con el argumento de la capacidad innata o educativa justificada por las relaciones de género.

IV

Uno de los ejemplos más interesantes de la necesidad del uso de la categoría de género para explicar los daños a la salud laboral de varones puede ser el de la construcción, es de alta peligrosidad. Esta industria, en las estadísticas de cualquier país, es señalada por generar un número importante de accidentes laborales, y por ello se considera un trabajo masculino por excelencia.

Dejours explica esas características aludiendo a los accidentes invalidantes y mortales de trabajo en Francia. En donde los trabajadores de la construcción se resistían a las consignas de seguridad, y tal parece que esto se debía a una inconsciencia respecto al daño y no sólo eso, sino un orgullo por enfrentar el peligro y realizar esfuerzo físico,

Predomina el orgullo, la rivalidad, el valor asignado a los signos exteriores de la virilidad, la bravura pero también la temeridad y hasta la inconsciencia frente a la realidad, la ausencia de disciplina, tendencia al individualismo (Dejours, 1990).

Además son comunes las apuestas sobre actos inseguros, o los desafíos a los nuevos para que pertenezcan al grupo.

La explicación no puede quedarse en la simplicidad de la ignorancia, sino que se afirma una necesidad de neutralizar la ansiedad, pues sin ese mecanismo protector, sería imposible

mantenerse en un nivel mínimo de productividad y se perdería el empleo. Pero conjurar el riesgo exige además de una pseudo inconsciencia del peligro, de actitudes que tengan una eficacia simbólica y ser un acuerdo tácito colectivo. O sea es un código profesional que permite se mantenga la productividad, pero además es el eje de la cohesión de grupo, que funciona como selección (Dejours, 1990).

Un ejemplo interesante es el reportado en un estudio realizado en dos empresas constructoras de la ciudad de Rosario Argentina, los resultados mostraron que esta industria es flexible y autónoma, con una elevada fragmentación de actividades, en las que están prácticamente ausentes medidas de seguridad e higiene. Pero que además los problemas de salud de esos trabajadores no eran atendidos por instituciones de seguridad del estado. Otros hallazgos relevantes fueron que además de las condiciones señaladas los obreros subvaloran y subdeclaran los efectos negativos de los daños laborales, ya que se adherían a las concepciones predominantes sobre esta ocupación que estiman como normal que el trabajo cause fatiga y sea riesgoso, pero además expresaban temor a la discriminación que significaría estar enfermo o demostrar algún signo de debilidad y miedo frente a la peligrosidad del trabajo. Por otro lado se registró lo que llaman un acostumbamiento, que significa adaptación a las condiciones de esfuerzo y peligro que les permite continuar en el empleo (Silva, 2001).

En México, dentro de la industria de la construcción también se observan pocas medidas de seguridad, en el año de 2004, de un total de 5 814 accidentes ocurridos en trabajadores ocupados como peones de la construcción de edificios, 5 615 eran hombres, mientras que sólo 199 fueron mujeres. Y la tasa de accidentes en esta industria durante ese año fue de 3.4 por cada 100 trabajadores, sólo superada por las industrias extractivas (donde también predomina la contratación masculina) cuya tasa fue de 4.6, alta comparada con la tasa nacional de accidentes de trabajo que fue de 2.3 por cada 100 trabajadores (IMSS, 2005).

Ilustra estas palabras el hecho de que durante 2004 en México el número de accidentes de trabajo en la construcción cuya gravedad fue suficiente para dejar una secuela permanente de 1392 casos, con una tasa de 1.8 por cada 1000 trabajadores, mientras el número de defunciones fue de 192 casos con una tasa de 2.5 por cada 10000 trabajadores (IMSS, 2005).

Si comparamos estos datos con los generados en la actividad de compraventa de prendas de vestir y otros artículos de uso personal, donde por lo general se contrata personal femenino, vemos que las tasa son inferiores, de

accidentes con secuela permanente 0.3 por 1000 trabajadores y la tasa de defunción por accidentes de trabajo de 0.3 por cada 10 000 trabajadores (IMSS, 2005).

Sí nos vamos al terreno nacional para observar diferencias en cuanto a ocurrencia de riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades de trabajo) por sexo, observamos una desproporción de tasas la de varones es de 3.4 por 100, mientras que la de mujeres es de 2.1 por 100 (IMSS, 2005).

A las conductas derivadas de los prejuicios de género a cerca de cómo afrontar el peligro, se las puede calificar de defensivas, pero habrá que también otras que se relacionan como son las bebidas alcohólicas que además de poseer cualidad energéticas, calmantes, ansiolíticas, son desinhibidoras (Dejours, 1990), y esto último impacta en dos sentidos, por una parte ahuyenta las expresiones de miedo y por otra libera en el sentido de las relaciones afectivas que son rechazadas por el modelo rígido de masculinidad pero se justifican al estar alcoholizado.

En resumen resulta claro que la aceptación de la peligrosidad del oficio en la construcción, su ideología defensiva y su productividad se encuentran cimentadas en un modelo de masculinidad que lleva a daños aceptados, tanto por la sociedad como por quienes los sufren. De manera que el peligro como eje de los riesgos en la construcción, puede producir reacciones de ansiedad, pero estas son controladas con mecanismos defensores (Dejours, 1990), que además se cimientan en la ignorancia de las medidas de seguridad por parte de los trabajadores y de los cuadros de dirección.

Lejos de liberar a la dirección de la responsabilidad de los accidentes, cuya ocurrencia en parte está asociada a la ideología que ve en la audacia ante el peligro un rasgo de virilidad; en estas líneas se quiere dejar sentado que esa ideología se adecua a las tareas peligrosas y que por ello los trabajadores las asumen sin quejas, ni exigencias de medidas de seguridad, o compensación por sobrerriesgo. Y que los patrones, en esta industria, favorecen y fomentan las actitudes que tienden a perpetuar la supuesta “virilidad” temeraria. Dejando de lado las reglamentaciones que tiene como objetivo acciones de seguridad y la adhesión de los trabajadores a las normas de seguridad.

V

El ejemplo de la construcción como industria masculinizada, muestra dos tipos de retos para el desarrollo de una coincidencia entre la Salud en el trabajo y la Perspectiva de género. En el primer grupo están aquellos problemas tradicionales de la salud en el trabajo, como son los

accidentes, el estrés, las enfermedades mentales, algunos malestares y los relacionados con la reproducción, o sea todos aquellos que se han derivado de los estudios sobre la salud laboral, que deben ser replanteados desde las diferencias de los perfiles de daños que sufren las trabajadoras y los trabajadores. Y en un segundo grupo están aquellos problemas que han pasado desapercibidos como parte de los problemas de salud en el trabajo, como son los temas de la sexualidad, las formas en que se ejerce el control por tratarse de varones o mujeres, las exigencias agregadas por condiciones y situaciones de género, la doble jornada y el trabajo doméstico. Aspectos que se expresan en el trabajo a partir de prejuicios y estereotipos de lo masculino y lo femenino y que tiene lugar en las relaciones sociales internas de los centros laborales.

Por ejemplo se debe reconocer que, los accidentes en el trabajo deben ser analizados desde las características mismas de la labor, en cuanto a las herramientas, las sustancias, el ambiente, y por la organización del trabajo, la supervisión, el papel individual en las tareas, los horarios, la capacitación para realizar la tarea, el tipo de jornada, para entender la situación concreta en la que éstos suceden; pero también es necesario saber cuáles son las condiciones individuales de la persona accidentada, tomando cuenta la selección de género que se hizo respecto a la exposición a riesgos. Y es entonces que ayudan las definiciones impuestas sobre la masculinidad que presupone arrojo, y *el bloqueo y negación consciente e inconsciente de la pasividad y de todas las emociones y sentimientos que los varones asocian con lo femenino* (Kauffman, 1989), cuestión que, como se señaló, influye en las exigencias sobre los trabajadores varones en relación con la tarea misma y para aumentar la productividad.

También debe tomarse un nivel colectivo, del grupo que refuerza la banalización del riesgo, por ejemplo molestando o poniendo en peligro a compañeros y a sí mismo, con conductas temerarias de “no tener medio”, que muchas veces son indispensables para realizar cierto tipo de tareas.

Como dice Dejours, *estas conductas peligrosas parecen como un enorme desafío lanzado al riesgo. Por una parte, como una tentativa de dominar simbólicamente la ansiedad; por otra, como defensa contra la angustia y la ansiedad* (Dejours, 1990). En procesos de trabajo que claramente implican peligro, aparecen prácticas insólitas como juegos peligrosos o hacer creer a algunos que hay nuevas reglas de seguridad, para después hacer mofa de ellos (Dejours, 1988). Estas actitudes se reflejan también en relaciones agresivas entre los compañeros, *la agresividad, la violencia, el estar preparado para el combate, la competencia, la actitud pendenciera, la disposición para correr riesgos que*

pongan incluso en peligro la propia vida ¿no son valores asociados a la virilidad en la mayoría de las culturas? (Quirici, 2000).

Este tipo de trabajos considerados masculinos, y que implican alto riesgo, fueron ejemplificados en un estudio en la industria eléctrica sobre exposición al riesgo eléctrico, en la que se encontró que esos trabajadores sufrían daños psíquicos expresados en mayores niveles de catecolaminas que los trabajadores no expuestos, y que diversas expresiones de estrés sostenido conducía a una sobrevida menor (Epelman, 1978). Puede ser entonces que frente a la peligrosidad de una tarea el temor puede aparecer en forma oculta, como una serie de síntomas como vértigos, cefaleas, e impotencias funcionales diversas.

Las condiciones señaladas respecto a la selección, las exigencias basadas en la masculinidad, y la presión ejercida por el grupo mismo hace que las diferencias en la frecuencia de accidentes entre varones y mujeres sean muy claras.

Por eso una de las limitaciones para eliminar los riesgos son los prejuicios respecto a lo masculino, que también se relaciona de alguna manera con la exigencia hacia los varones de ser proveedores, y que lleva a buscar siempre mayores ingresos. Así uno de los problemas para disminuir los riesgos, ha sido la tradición de “vender la salud”, que algunas empresas aprovechan ofreciendo compensaciones monetarias por la exposición.

Son situaciones que se presentan como frustraciones de expectativas de género y que generan conflictos de diverso tipo. Cuestiones que no han sido tratadas desde la salud en el trabajo a pesar de su evidente presencia, por ejemplo, cómo se puede explicar el sentimiento de minusvalía de un varón que recibe órdenes de una mujer o la frustración de una mujer que no respeta en su autoridad a pesar de su jerarquía (Cooper, 2001), si son aspectos que se mantienen ocultos.

El tema de la violencia ha sido desarrollado en muchos sentidos y especialmente la violencia ejercida por los varones y sufrida por las mujeres, más recientemente se han desarrollado teorías muy interesantes sobre la violencia como uno de los ejes en la construcción de la masculinidad (Kaijser, 1997). Pero hace falta desarrollar a partir de la confluencia de la perspectiva de género y la salud laboral la violencia expresada en riñas entre varones, al interior de los centros de trabajo, este es un factor de incapacidades y gastos médicos, pero que responde a la necesidad de reforzar diversos dominios que se sostienen en actitudes de violencia física, verbal y sexual.

En estos momentos de cambios en las relaciones del trabajo, uno de los factores que puede estar generando mayor violencia entre los trabajadores es la necesidad de competir para obtener estímulos a la productividad, sean estos monetarios o solamente de prestigio. La escasez es uno de los determinantes de la violencia, el hecho de que el otro tenga algo que yo creo merecer es uno de los ejes de la ruptura de la solidaridad y justamente uno de los principales ejes de la individualización. Rasgo central del modelo neoliberal que se ha impuesto en los últimos tiempos en la esfera de la producción.

También la obtención de ganancias extras está muy relacionada con este modelo de organización del trabajo en el que se impone la identidad “egoísta” y que ha sido acompañado por la flexibilización del mundo del trabajo. Esta forma de control se deriva de las relaciones de poder que se entrelazan desde diversos ámbitos. La jerarquía que mantiene el control interno de la organización del trabajo es una mezcla de poderes otorgados por su propia estructura, está primero el poder, que da la calidad de dueños o de jefe, de ahí se deriva a quienes dirigen los procesos y en cascada a los diversos puestos. Dentro de esa jerarquía formal hay otros aspectos que la refuerzan como la escolaridad, la capacitación o la antigüedad. Pero hay otras más que no son reconocidas en la estructura misma, que siendo informales impactan su jerarquía, por ejemplo el origen de clase, las características físicas, la pertenencia a una etnia o raza, y desde luego el género.

El control en las relaciones de trabajo se ejerce gracias a la existencia de jerarquías y están ligadas al funcionamiento interno y a la productividad. La superioridad de algunos sobre los otros en diferentes espacios y tiempos, implica que *los que están arriba en la escala de mando deben comprometerse a hacer rendir a los que ocupan los escalones inferiores* (Dejours, 1988).

Los mecanismos que permiten que esta jerarquía funcione son impuestos desde las características propias de la organización de cada centro de trabajo, pero también, desde las formas y tradiciones impuestas en los tipos de trabajos a desempeñar, las exigencias mismas marcan la forma en la que se ejercerán estos mecanismos. Pero además están determinados, en un sentido general, por las posiciones de cada persona en diversos sistemas de jerarquías.

Eso significa que cada individuo en el cruce de sus diferentes posiciones, asumirá de manera personal las formas de sostener las jerarquías, sea defendiendo un lugar de privilegio o asumiendo que no se tiene. En algunos casos

estas posiciones son intercambiables si se adquieren ciertos rasgos, que tiene la función de permitir el acceso a niveles superiores de jerarquía, por ejemplo la capacitación. Pero hay otros que marcan invariablemente una jerarquía inferior o superior. Por ejemplo una mujer puede tener un rango superior que su pareja en cuanto a escolaridad, pero en el hogar será ama de casa que ocupa un rango inferior. Puede ser que una mujer de condición social alta sea tratada como inferior en un ámbito masculino, por ejemplo en un taller automotor. O puede ser que entre varones con un mismo nivel en la estructura laboral, uno considere inferior al otro por pertenecer a un grupo social discriminado en la sociedad, étnico, de preferencia sexual o racial.

No puede decirse con absoluta seguridad cuáles son las tácticas de mando que asumirá cada persona en función de su jerarquía, la mayor o menor rigidez dependerá también de quien la ejerza. Pero pueden preverse ciertos favoritismos, discriminaciones o el tipo de manipulación que se prefieran para generar la división entre los subordinados, en función de la construcción individual de quién lo ejerce y de quién lo sufre.

Cualquier táctica se relaciona con cierta identidad de género, así la contratación o la permanencia de un trabajador o trabajadora en un puesto, los ascensos, o cualquier premio o castigo, dependerán de la mayor o menor adecuación a los rasgos útiles para el momento, resultado de políticas generales, pero sin duda también de aspectos particulares o incluso individuales.

Otro tema que puede analizarse desde la perspectiva de género son las exigencias agregadas al puesto de trabajo, éstas no forman parte explícita del proceso de trabajo, son asignadas a cada persona en función de lo que se espera por ser varones o mujeres. En su condición de implícitas, no se relacionan con daños a la salud. Se trata de servicios o actividades que se esperan por los rasgos asignados a las identidades de género, así de las mujeres se espera que atiendan necesidades ajenas y de los varones que arreglen desperfectos o carguen objetos pesados.

Esas expectativas son propias de cualquier proceso de trabajo, no importa su complejidad o simplicidad, tampoco si se trata de una rama o de otra, está garantizado que la identidad de género será de utilidad a la estructura informal de los centros laborales.

Algunas significan la realización más eficiente de una tarea, otras se imponen en función de sostenerse en cierto puesto o mantener el empleo. La competencia constante y la inseguridad respecto a la capacidad para cubrir las demandas, juegan un papel importante en la aceptación de esas exigencias.

La competitividad en el trabajo es más cercana con el ideal masculino, por eso a los varones se les exige mayor actividad y agresividad y el alejamiento de rasgos femeninos. Así las exigencias agregadas a los varones son relativamente invisibles al formar parte de los prejuicios sobre lo masculino, independientemente de la capacitación y de la jerarquía.

Por tanto la discusión de la salud en el trabajo desde la perspectiva de género se hace indispensable, y con ello la búsqueda de una confluencia teórica y metodológica, que permita abordar situaciones que se derivan de las relaciones entre géneros, desde una perspectiva donde *la división entre los sexos parece estar “en el orden de las cosas”, hasta el punto de ser inevitable: se presenta a un tiempo, en su estado objetivo, tanto en las cosas, como en el mundo social, en los cuerpos y en los hábitos de sus agentes, que funcionan como sistemas de esquemas de percepciones, tanto del pensamiento como de acción (Bourdieu,:2000).*

Queda como tarea permanente de aplicar este enfoque y usar la capacidad de la perspectiva de género aplicado al enfoque de Salud en el trabajo, en la explicación de la realidad. Este reto plantea la dificultad de comprender cómo las experiencias corporales en el trabajo son significadas, transformadas y determinadas desde lo vivido en una organización social, y cómo este proceso se relaciona con condiciones y situaciones de género, que le impone matices

Bibliografía

- que han permanecido invisibles.
- Bourdieu, P. (1996). “*Novas reflexões sobre a dominacão masculina*”. Gênero&Saúde Artes Médicas, Brasil.
- Bourdieu, P. (2000) *La dominación masculina*. Anagrama, Col Argumentos 238. Barcelona.
- Breilh, J. 1996 (2003) *Epidemiología Crítica* Editorial Lugar, Argentina.
- Breilh, J. (1986) Epidemiología, economía, medicina y política. Ed. Fontamara. México.
- Breilh, J. (1992) *La triple carga*. CEAS Quito, Ecuador.
- Brito, J. (1999) *Saúde, trabalho e modos sexuais de viver*. Editora Foicruz, R.J. Brasil.
- Brito, J., Teiger, C. y Messing, K. (2001) “O trabalho e a saúde das mulheres: sinais de uma realidade em transformacao” en *Organizacao do trabalho e saúde. Múltiplas relacoes*, EDUFES, CCHN. Brasil.
- Carril, E. (2000) “Los Duelos y sus destinos- Depresiones, hoy”. En *Los duelos y sus destinos*, Montevideo, APU. (modemujer, mayo 23, 2003).
- Carril, E. (2002) “Un cuerpo en espera” En *El cuerpo en Psicoanálisis. Diálogos con la Biología y la Cultura* APU, Montevideo. (modemujer, junio 24, 2003).
- Dejours, Christophe (1990) *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. OPS, OMS, Col Platex. Ed. Hvmánitas, Buenos Aires.
- Epelman, M., Fernández Osorio, J., Rodríguez, C. y Lloret, A. (1978) “Estudio médico, psiquiátrico y fisiológico en trabajadores expuestos a riesgo eléctrico. *Revista Centroamericana de Ciencias de la Salud*. N11, pp. 207-225.
- Heller, A. (1985) “La división emocional del trabajo”. *Nexos No. 31*. 1985.
- Heller, Agnes (1977). *Sociología de la vida cotidiana* Ed. Peninsula, Barcelona.
- Kaufman, M. (1989) *Hombres, placer poder y cambio*. Santo Domingo: Centro de Investigaciones Para la Acción Femenina.
- Keijser, B. (1997) “El varón como factor de riesgo”. En *Masculinidad, salud mental y salud reproductiva. Género y salud en el sureste de México*. Universidad de Tabasco.
- Östlin, P. (2001) *Desigualdades por razón de género en salud ocupacional* Publicación ocasional N°9 O.P.S. O.M.S. Harvard Center for Population and Development Studies.
- Quirici, T. (2000) “¿El género hace al síntoma? Masculinidad y trastornos obsesivos”.
- Samaja J. (1980) “Lógica, biología y sociología médica” *Revista CSUCA*.
- Seidlerz, V (1997) *Masculinidad, discurso y vida emocional*. Conferencia presentada en El Colegio de México el 8 de mayo de 1997 (modemujer, abril 8 2003). Versión editada por Juan Guillermo Figueroa y Regina Nava.